



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Fællesskab gør forskel

En APL III-forskningsrapport om lønmodtagerinteresser og værdier belyst ud fra interviews

Caraker, Emmett

DOI (link to publication from Publisher):
[10.5278/vbn.266335748](https://doi.org/10.5278/vbn.266335748)

Publication date:
2017

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):
Caraker, E. (2017). *Fællesskab gør forskel: En APL III-forskningsrapport om lønmodtagerinteresser og værdier belyst ud fra interviews*. FTF og LO. <https://doi.org/10.5278/vbn.266335748>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Fællesskab gør forskel

En APL III-forskningsrapport om lønmodtagerinteresser og værdier belyst ud fra interviews

Emmett Caraker



Fællesskab gør forskel

En APL III-forskningsrapport om lønmodtagerinteresser og værdier belyst ud fra interviews

Af Emmett Caraker

CARMA. Aalborg Universitet, marts 2017

Fællesskab gør forskel

En APL III-forskningsrapport om lønmodtagerinteresser og værdier
belyst ud fra interviews.

Emmett Caraker, ph.d., lektor
Center for arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet (CARMA)
Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet
ec@dps.aau.dk

LO-varenr. 3028
ISBN-trykt: 9788777353949
ISBN-elektronisk: 9788777353956

Udgivet af: LO og FTF

Grafisk tilrettelægning og sats: Birger Gregers
Tryk: Rosendahls

Indhold

Forord *side 7*

Forfatterens forord *side 9*

1. Indledning *side 11*

- 1.1. Forskningsundersøgelsens afsæt *side 11*
- 1.2. Ledelsesstrategier, arbejdet og kollegialiteten *side 12*
- 1.3. Kollektivitet, solidaritet og individualisme *side 12*
- 1.4. Kollektive sikringssystemer *side 15*
- 1.5. Forskningsspørgsmålene *side 19*
- 1.6. Teori og begreber *side 19*
- 1.7. Rapportens opbygning *side 21*

2. Undersøgelsens metode *side 23*

- 2.1. Interviewpersonerne *side 23*
- 2.2. Interviewtilrettelæggelse og interviewtemaer *side 25*
- 2.3. Tolkning og analyse af interviewene *side 26*
- 2.4. Undersøgelsens gyldighed og pålidelighed *side 27*
- 2.5. Undersøgelsens udsagnskraft *side 27*

3. Arbejdspladsen og ledelsespolitikker *side 29*

- 3.1. Arbejde, organisering, ledelse, konkurrence – indledende om kapitlet *side 30*
- 3.2. Den private sektor og præstationslogikken *side 31*
- 3.3. Mere styring oppefra *side 34*
- 3.4. Vilkår i den offentlige sektor *side 36*
- 3.5. Det offentlige sektor-paradoks *side 43*
- 3.6. Individuelle og kollektive reaktioner *side 44*
- 3.7. Konsekvenser for sociale relationer *side 45*
- 3.8. Sammenfatning – Brikker i et spil? *side 47*

4. De kollektivistiske træk på arbejdspladsen *side 49*

- 4.1. Kollektivitet i den private sektor *side 49*
- 4.2. Kollektiver i den offentlige sektor *side 57*
- 4.3. Funktionærer uden overenskomst *side 61*
Kollektive perspektiver? *side 64*
- 4.4. Sammenfatning af de kollektivistiske træk *side 65*

5. Kollektivismen ud over arbejdspladserne *side 67*

- 5.1. Ryanair-konflikten *side 67*
 - Den kollektive position – en introduktion *side 68*
 - Den fagforeningskritiske position *side 70*
 - Uddybende om den kollektive position *side 72*
 - Mindsteniveau og standard for lønnen og vilkårene *side 72*
 - Den fælles interessedimension *side 73*
 - Generaliseringsdimensionen *side 74*
 - Billige flybilletter og solidaritet *side 75*
 - 5.1.1. Ekskurs: Social dumping og overenskomstsyste­met *side 76*
 - 5.1.2. Sammenfatning af Ryanair-konflikten – Det kan brede sig som ringe i vandet *side 79*
- 5.2. Vejlegård-konflikten 2012-2013 *side 80*
 - 5.2.1. Den fagforeningskritiske position *side 80*
 - 5.2.2. Den ambivalente position *side 82*
 - 5.2.3. Den kollektive position *side 83*
 - 5.2.4. Sammenfatning af Vejlegård-konflikten *side 85*
- 5.3. KL/lærer-konflikten 2013 *side 86*
 - 5.3.1. Lærernes meningsunivers *side 87*
 - 5.3.2. Den lærerkritiske position *side 91*
 - 5.3.3. Den støttende position *side 93*
 - 5.3.4. Overenskomstkonflikten i 2008 *side 97*
 - 5.3.5. Sammenfatning af KL/lærer-konflikten *side 100*
- 5.4. Dagpengepolitik og arbejdsløshed *side 101*
 - 5.4.1. Indledende om de arbejdsløses univers *side 101*
 - 5.4.2. Arbejdsp­l­ig­tpo­si­tionen *side 105*
 - 5.4.3. Den kollektive position *side 107*
 - 5.4.4. Ambivalente positioner *side 110*
 - 5.4.5. Sammenfatning af dagpengepolitik og arbejdsløshed *side 112*
- 5.5. Sammenfatning af solidaritet ud over arbejdspladsniveauet *side 113*
- 5.6. Holdninger til indvandrere og flygtninge – en ekskurs *side 119*
 - 5.6.1. Den indvandrer­kritiske position *side 120*
 - 5.6.2. Den tolerante position *side 124*
 - 5.6.3. Ambivalente positioner *side 125*
 - 5.6.4. Sammenfatning af indvandrer- og flygtningeholdninger *side 126*

6. Alternative fagforeningsmedlemmer *side 129*

6.1. Sammenfatning om alternative fagforeningsmedlemmer *side 147*

7. Uden for fagforeningerne *side 153*

7.1. Sammenfatning af "Uden for fagforeningerne" *side 173*

7.2. Alternative medlemmer og ikke-medlemmer samlet *side 177*

8. Undersøgelsens hovedresultater *side 179*

8.1. Resultater af delanalyserne *side 179*

8.2. Solidaritetsformer *side 184*

8.3. Perspektiver for fagforeningerne *side 188*

Figuroversigt *side 193*

Litteratur *side 195*

Bilag 1. Interviewpersonerne *side 201*

Bilag 2. Interviewguide *side 203*

Publikationer fra APL-projektet 1992-2017 *side 207*



Forord

Medlemmernes ønsker, til hvordan deres hverdag og arbejdsliv skal udvikle sig, er vores pejlemærke. Derfor er det vigtigt for os at være skarpe på, hvordan hverdagen ser ud for medlemmerne. Hvad presser sig på, hvor føler man sig udfordret, hvad ønsker man af fremtiden?

Vi søger hele tiden at have en klar fornemmelse af, hvad der er vigtigt for medlemmerne.

I 2015 kom den kvantitative spørgeskemaundersøgelse om Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv (APL-undersøgelsen). Den gav os en masse ny viden, der har været os til stor nytte.

Undersøgelsen gav imidlertid også anledning til nye spørgsmål. Vi var glade for at konstatere, at der var stigende opbakning til fagforeninger. Vi kunne også konstatere, at lønmodtagernes fællesskabsorientering var stigen. Men hvad var de nærmere forklaringer bag dette? Det var vi nysgerrige efter at vide. Derfor har vi givet støtte til, at der blev gennemført en opfølgende kvalitativ undersøgelse, hvor det har været muligt at komme i dybden med bl.a. disse spørgsmål.

Denne rapport, som er resultatet af undersøgelsen, giver os nye svar og indsigter.

Undersøgelsen viser, at danske lønmodtagere er pressede. De er pressede af høje produktivtets- og præstationskrav og kan ikke se, hvordan de kan blive ved med at løbe stærkere. Det gælder både i den private og offentlige sektor. De er pressede af ledelseslogikker, hvor det bliver sværere og sværere at få ledelsen i tale, fordi den kommer på stadig større afstand af de menige medarbejdere.

Danske lønmodtagere vil gerne fællesskabet på arbejdspladsen, og danske lønmodtagere er solidariske og har fælles interesser, der handler



om at bevare et arbejdsmarked med ordentlige løn- og arbejdsvilkår.

At bevare et arbejdsmarked med ordnede forhold ligger de danske lønmodtagere på sinde. De ønsker ikke et ureguleret arbejdsmarked, hvor det bliver alles kamp mod alle med forringede løn- og arbejdsvilkår som konsekvens.

Rapporten giver os masser af ny viden. Viden, som vi i LO- og FTF-fagbevægelsen skal bruge til at blive bedre fagforeninger for og sammen med vores medlemmer. Undersøgelsen viser, at det er helt afgørende for det enkelte medlem at opleve god faglig støtte og opbakning, når man har brug for det. På et presset arbejdsmarked er det et vigtigt udgangspunkt for en stærk fagbevægelse.

Det er vores håb, at analysen kan danne grundlag for drøftelser mellem organisationerne og med medlemmerne om, hvordan vi kan udvikle fagbevægelsen, så den er bedre rustet til udfordringerne i de kommende år.



Forfatterens forord

Denne rapport er resultatet af interview gennemført i 2015 med 53 lønmodtagere i Danmark. Rapporten er en del af forskningsprojektet Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv (APL), som CARMA har gennemført siden 1992. Interviewundersøgelsen skal ses i forlængelse af 'Fællesskabet før forskellene', som var APL-projektets spørgeskemaundersøgelse offentliggjort i 2015 med svar fra et repræsentativt udsnit af lønmodtagere i Danmark. LO og FTF har medfinansieret spørgeskemaundersøgelsen og også denne efterfølgende interviewundersøgelse.

Interviewundersøgelsen er en videnskabelig og uafhængig undersøgelse, hvor der er interviewet et udsnit af spørgeskemaundersøgelsens deltagere, der erklærede sig interesserede i at medvirke i undersøgelsen. Formålet har været at tilvejebringe en uddybende, nuanceret og ny viden om lønmodtagernes erfaringer og vurderinger af deres interesser ud fra deres situation på arbejdspladserne og arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen er gennemført af undertegnede, lektor, ph.d. Emmett Caraker, på baggrund af et interviewoplæg besluttet i forskergruppen

for APL-projektet og med LO/FTF's kommentarer hertil i undersøgelsens tidlige fase i marts 2015. Rapporten er skrevet af Emmett Caraker og har i udkast været fremlagt til drøftelse i LO/FTF.

Jeg vil gerne takke LO/FTF's følgegruppe for diskussion og inspiration til undersøgelsen. En stor tak skal ligeledes rettes til min kollega professor Henning Jørgensen, som har været bidragsyder til undersøgelsen og kommenteret interviewudskrifter og kapiteludkast.

Endelig vil jeg rette en særlig tak til de 53 interviewpersoner, som venligt stillede meget af deres tid til rådighed til interview og i nogle tilfælde også til geninterview i deres private hjem. Uden deres venlighed og imødekommenhed havde undersøgelsen ikke kunnet gennemføres med den værdifulde viden, vi nu står med. Alle analyser og vurderinger er naturligvis alene mit ansvar.

Emmett Caraker

Center for Arbejdsmarkedsforskning, CARMA
Aalborg Universitet

Marts 2017



1. Indledning

Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv (forkortet APL) er et forskningsprojekt og perspektiv, som blev grundlagt og udviklet på CARMA fra starten af 1990'erne. Den første APL-undersøgelse blev offentliggjort i 1993. Ti år senere blev APL II gennemført, og igen 12 år senere i 2015 blev resultatet fra spørgeskemaundersøgelsen APL III offentliggjort. I denne forskningsrapport offentliggøres resultater fra den kvalitative del af APL III-undersøgelsen.

Det undersøges, hvordan lønmodtagere forstår deres vilkår som lønarbejdende, og hvordan de definerer interesser og værdier og hvorfor. Undersøgelsen interesserer sig for, hvordan kollektivitet og solidaritet holdes ved lige og udvikles, eller hvordan de trænges tilbage af individualisme. Erfaringer og holdninger i forhold til både arbejdsliv og politik inddrages. Formålet er at uddybe og nuancere spørgeskemaundersøgelsens problemstillinger og resultater og dermed bidrage med nye problemstillinger og ny viden.

Der er interviewet et stort antal arbejdere og funktionærer med en bred variation i uddannelse og jobfunktioner beskæftiget på det danske arbejdsmarked. De er ansatte i underordnede stillinger, arbejdstagere, som man med en sociologisk term kalder "menige" arbejdere og funktionærer, som ikke er ledere, tillidsrepræsentanter eller medlemmer af politiske partier, bortset fra enkelte. De repræsenterer en stor variation i stillingsbetegnelser, arbejdsfunktioner, indkomst og beskæftigelsesgrad og andre sociale og økonomiske kendetegn.

Gennem interview bliver deres holdninger, interesser og værdier udforsket. Hensigten er at få erfaringer, vurderinger og holdninger frem fra arbejdspladsernes sociale, interesse-mæssige og fagpolitiske fænomener og sammenhænge, ligesom denne systematik videreføres til fagforeningsspørgsmål og samfundsspørgsmål. Metodegrundlaget er altså individuelle interview,

og brugen af kvalitativ metode er kommenteret nærmere i metodekapitlet.

1.1. Forskningsundersøgelsens afsæt

Undersøgelsen tager afsæt i viden fra nyere undersøgelser inden for et bredt forskningsfelt om arbejdsliv, fagforening og politisk orientering. Det gælder endvidere afsæt i viden fra nyere undersøgelser om forandringer i arbejdsmarkedspolitikken og i overenskomstsyste-met. Der tages afsæt i viden fra de nyeste undersøgelser i lønmodtagernes vurderinger af fagforeningernes arbejde på arbejdspladsen og som interesseorganisationer. Undersøgelsen er som sådan en forlængelse og uddybning af nogle af de centrale problemkomplekser i den tredje APL-spørgeskemaundersøgelse om Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv gennemført i 2014-2015¹ og dertil også udvidet med nye problemstillinger eller nye måder at spørge på.

APL III-spørgeskemaundersøgelsen viser, at lønmodtagerne står over for en række nye problemer eller udfordringer. Det er en følge af nye ledelsesstrategier og øget forandringsintensitet på arbejdspladserne, der påvirker arbejdet og sociale relationer. Det vises også, at fagforeningerne fortsat taber medlemmer, og at lønmodtagerne oplever, at den politiske indflydelse er blevet mindre på de centrale statslige politikker, der er af betydning for lønmodtagerne. Det er udviklinger, der påvirker de fagpolitiske svar og interessevaretagelsen. Der er gennem de senere år kommet en række bud på de problemer og usikkerheder, som lønmodtagerne konfronteres med i det moderne arbejdsliv. De rækker fra fleksibiliseringsstrategier (Sennett 1999, 2006), over individualisme og risikosamfund (Beck 2002, Beck-Gernsheim 2002, Bauman 2001, Jørgensen 2014) til udvikling af en gruppe lønmodtagere med stor usikkerhed i indkomst

1 E. Caraker, L. Høgedahl, H. Jørgensen & R. Juul Møberg: Fællesskabet før forskellene. CARMA, Aalborg 2015.

og beskæftigelse og færre rettigheder, dvs. et såkaldt prekariat (Standing 2012). Det er dog et åbent empirisk spørgsmål, hvor den stærkeste støtte til sådanne teser om stigende usikkerheder og lønmodtagerreaktioner findes. Det er intentionen i undersøgelsen at belyse forandringerne og lønmodtagernes orienteringer om dem og de fagpolitiske problemstillinger, de rejser, gennem nedenstående problemkomplekser: ledelsesstrategier, arbejde og kollegialitet, kollektivitet, solidaritet og individualisme samt kollektive sikringer.

1.2. Ledelsesstrategier, arbejdet og kollegialiteten

Arbejdet og arbejdspladsen er et væsentligt udgangspunkt for at forstå, hvilke behov der opleves, og hvilke interesser der formuleres. Arbejdet giver faglig og social mening og status, og arbejdet giver mulighed for at udfolde kreativitet og være en del af et meningsfuldt fællesskab (Jahoda 1992). De seneste års forskning har vist, at den måde, ledelse bliver udøvet på, har indflydelse på såvel produktivitet som på medarbejdernes sundhed og trivsel (Borg 2007, Edwards et al. 2014). Ledelsespoltikken har ligeledes betydning for, hvordan den enkelte engagerer og involverer sig i arbejdet og arbejdspladsen (Søndergaard 2010), samt om man har et perspektiv om at blive i sit nuværende arbejde eller har et perspektiv om at skifte til en anden arbejdsplads. Det afhænger også af indflydelsesmulighederne og dermed ledelsen, om man søger at forandre arbejdspladsen ved at fremsætte ønsker eller kritik ("voice"), eller om man forlader arbejdspladsen ("exit").

Meget forskning viser, at forandringer og omstillinger på arbejdspladserne sker hurtigere end tidligere, og at de kan være mere omfattende end før (Nielsen et al. 2011, Caraker et al. 2011, Nielsen 2015). Nye rationaliseringskoncepter og effektiviseringskoncepter og nye ledelsesstrategier bliver indført løbende i den private sektor (Andersen & Hildebrandt 2003), ligesom den private sektor er frontløber for outsourcing af arbejdspladser (Secher & Sørensen 2013), øget anvendelse af atypiske ansættelser på risikovilkår (Scheuer 2011, Lorentzen 2011)

og stigende anvendelse af migrant arbejdskraft (LO 2010, Arnholtz & Andersen 2016, Hansen 2017). Det ser ud til at lægge et forskelligt pres på lønmodtagerne afhængig af produktionens karakter, branche og andre forhold. Om der så kan findes fælles mønstre bag, der kan give en samlet forklaring på de nye og gamle usikkerheder, er op til den empiriske afdækning at afgøre. Altså om det er fleksibiliseringsstrategier, individualiseringstendenser, udvikling af et prekariat eller noget helt fjerde, der viser sig som mest dækkende forklaringsramme, eller om det viser sig at være en kombination.

De nye koncepter har vundet indpas fra den private sektor og til de offentlige arbejdspladser gennem New Public Management (NPM). Fra forskning om NPM (Hood 1991) ved vi, at NPM sigter på at trænge andre rationaler i den offentlige sektor tilbage. Det gælder det bureaukratiske rationale, hvorefter retsstaten tilsiger en uvildig, bureaukratisk forvaltning, som kan sikre klarhed, forudseelighed, ligebehandling og saglighed, og tillid i forhold til fagprofessionerne. Det ses i benchmarkingøvelser, resultatopgørelser, konkurrenceudsættelse og budgetprocedurer, som giver øget magt til ledelseslaget og øget markedsgørelse og indbyrdes konkurrence mellem offentlige institutioner (Hjort 2001, 2005, Dalgaard & Jørgensen 2010, 2016, Dahler-Larsen & Phil-Thingvad 2014, Dybbroe 2015, Andersen & Tanggaard 2016). Det stiller spørgsmålstejn ved fagprofessionernes vidensgrundlag og praktiske erfaringer. De fagprofessionelle kritiseres for at forfølge fagegoistiske interesser, og det fagprofessionelle etos og vidensgrundlag problematiseres (Prieur & Olesen 2010, Larsen & Caswell 2015, Dalsgaard & Jørgensen 2016). Klassiske professionsidealer kommer i konflikt med økonomiske værdier, effektivitet og standardisering (Dybbroe 2015). Udviklingerne stiller spørgsmålene om, hvordan vilkår og nye udviklinger erfares, og hvordan det påvirker kollegiale relationer og forholdet til ledelsen.

1.3. Kollektivitet, solidaritet og individualisme

Det er dokumenteret, at der på mange arbejdspladser findes arbejderkollektiver eller fagkol-

lektiver, der fortolker arbejdspladsens problemstillinger ind i et kollektivt meningsunivers (Navrbjerg 1999, Caraker 2008, Caraker et al. 2015). Det er oprindeligt inden for den arbejds-sociologiske teori² blevet set som de underordnede forskansning over for ledelsen. Gennem den sociale interaktion på arbejdspladsen udvikledes der normer for kollegialitet. Der foregik en løbende problemtolkning af de vilkår, man oplevede på arbejdspladsen. Der voksede en problemforståelse frem af, hvilke fælles og modstridende interesser man havde i forhold til virksomhedsledelsen, og hvilke interesser der blev fremført og forhandlet. Arbejderkollektivet eksisterede aldrig pr. automatik (Lysgaard 1961, Thompson 1968), men var afhængig af *problemtolkningsprocessen*, dvs. den løbende dialog på arbejdspladsen i de små kollegiale grupper og arbejdsfællesskaber og samlet på tværs for at komme overens om en forståelse af den situation, man befandt sig i (Lysgaard 1961).

Teorien om arbejderkollektivet skrev aldrig særlig stærkt de formelle repræsentanter ind i teorien (Caraker 2008). Det er nødvendigt at gøre i dag med den udbredelse af overenskomstsystem og samarbejdssystem, der findes i dansk kontekst, og som giver ret til en formel repræsentation. Hvordan sammenhold og kollektiver eksisterer på arbejdspladser i dag, er derimod et åbent empirisk spørgsmål. Kollektiver eksisterer ikke som determineret alene af en produktionsstruktur, en ledelsespolitik, en fagidentitet eller en fagforeningsaktivitet, der påvirker udefra, selv om sådanne faktorer kan være vigtige for, hvordan man forstår sin ansættelsessituation og definerer et fællesskab (Thompson 1968). Det sammenhold, der kan opstå på en arbejdsplads, må forstås på basis af den sociale interaktion. Foregår der ikke en kollektiv dialog om at definere og nå mål, vil andre faktorer få betydning, og den enkelte vil handle individuelt for at sikre sine interesser (Offe & Wiesenhal 1980). Spørgsmålene til undersøgelsen er, om arbejderkollektivet fortsat udgør en refleksionsbasis, og hvordan ledelsespoli-

tikker vurderes og fører til fælles optræden på arbejdspladsen.

Af særlig interesse for undersøgelsen er det endvidere at bidrage til opdateret viden om, hvordan det fagpolitiske sammenhold påvirkes af den stigende andel af alternative fagforeningsmedlemmer og ikke-medlemmer, der er på arbejdspladserne i dag. De etablerede fagforeninger omfatter fagforeninger inden for LO, FTF, Akademikerne og Lederne, og uden for hovedorganisationerne endvidere fagforbund, der har den dominerende overenskomst på området, f.eks. Dansk Journalistforbund, mens de alternative fagforeninger omfatter Kristelig Fagforening (KF), Det Faglige Hus o.a. Medlemmer uden for de etablerede fagforeninger er oprindeligt forstået ud fra teorier om det rationelle valg³ og blevet set som individuelle mennesker, der træffer bevidste valg om at ville nyde godt af den overenskomst og de andre fælles goder, som fagforeningerne forhandler frem, mens de ikke ønsker at bidrage til fagforeningerne ved at betale et kontingent. I forskningslitteraturen benævnes de individuelle arbejdstagere ofte som "free riders". Endvidere fremhæver litteraturen om danske forhold, at den kristelige fagforening ikke er en rigtig fagforening, fordi den forbyder sine medlemmer at strejke, og at Kristelig Fagforening ikke opfylder de internationale konventioner om strejkeret.⁴ Når arbejdstagerne melder sig ind, antages det, at de afskærer sig fra denne rettighed.

Alternative medlemmer har været set som at være i mere ideologisk overensstemmelse med alternative fagforeningers værdigrundlag om den personlige frihed og i mindre overensstemmelse med værdier om fællesskab og solidaritet. Det hænger sammen med, at de nye alternative fagforeninger (Kristelig Fagforening, Det Faglige Hus o.a.) har et andet ideologisk syn på individ og fællesskab end de etablerede fagforeninger. Endvidere appellerer alternative fagforeninger til, at den enkelte skal se sig selv som et nyttemaksimerende individ, hvor det gælder om at opnå det billigste kontingent eller

2 S. Lysgaard: Arbejderkollektivet, 1961.

3 M. Olson: The Logic of Collective Action, 1965, har dannet skole for denne forskningstradition.

4 S. Scheuer: Den Kristelige Fagbevægelse – en vellykket illusion. 1999.

den bedste kombination af billigste kontingent og bedste kvalitet. Denne individualisering og markedsførelse af fagforeningsmedlemskaber har været trendsættende for en ny udvikling i fagforeningsrekrutteringen inden for både alternative fagforeninger og etablerede fagforeninger, hvor der lægges vægt på de individuelle nyttefordele i medlemsrekrutteringen. Inden for den etablerede fagbevægelse er alternative medlemmer ofte forstået som motiveret af den individuelle nytte og af at opnå kollektive goder, som etablerede fagforeninger har forhandlet frem, uden selv at bidrage. Nyere forskning viser imidlertid, at der kan være tale om sammensatte begrundelser.

Den internationale forskningsdiskussion og den danske forskning har således i forhold til Mancur Olsons oprindelige teori (Olson 1965) distanceret sig fra, at fagforeningsmedlemskab kan anskues alene ud fra en ren økonomisk nyttebetragtning. Sociale og fagpolitiske bevidstheder må også tillægges betydning.⁵ De sociale og fagpolitiske bevidstheder opstår blandt andet ud fra de vilkår, man arbejder under, gennem den sociale interaktion, der foregår mellem kollegaerne på arbejdspladsen, og påvirkning fra samfundsudviklingen i almindelighed. Begrundelser for medlemskaber er ikke endimensionelle, men sammensatte begrundelser. Særligt hvad angår ikke-medlemmerne, har denne gruppe været i svag stigning set over de sidste 15-20 år, og her er der som ved problemstillingen om de alternative medlemmer brug for en kvalitativ forskning, der kan uddybe og nuancere de kvantitative forskningsresultater. Vi ved dog allerede, at der foregår medlemsbevægelser fra de etablerede, kollektivt orienterede fagforeninger inden for især LO og til de nye alternative fagforeninger. Ligesom der foreligger viden om, at unge, der ikke tidligere har været fagligt organiserede, kan vælge et lavt fagforeningskontingent til ved indtræden på arbejdsmarkedet. De spørgsmål, der rejser sig, er, hvorfor man er

medlem af en alternativ fagforening eller vælger helt at stå uden for en fagforening, hvordan man ser på den principielle fagforeningsidé, hvilken *problemforståelse* man har af forholdene på sin arbejdsplads, og hvorfor alternative og ikke-medlemmer, der har et solidarisk og kollektivt værdisæt, ikke er medlemmer af de etablerede fagforeninger. Herudfra kan undersøgelsen udpege ligheder og forskelle mellem medlemmer af etablerede fagforeninger og alternative medlemmer/ikke-medlemmer og mulige forklaringer herpå.

En anden synsvinkel, der kan anlægges på spørgsmålet om kollektivitet og solidaritet, er, hvordan man viser solidaritet med dem, man ikke kender. Skal solidariteten forstås som en solidaritet, der begrænser sig til en bestemt gruppe, dvs. solidaritet med dem, man kender, eller når solidariteten bredere ud? Er solidariteten blevet mere åben og reflekteret end en solidaritet begrundet i fælles interesser? (Dean 1995, Juul 2002). Solidaritet i fagforeningerne har altid haft et generelt perspektiv, forstået som solidaritet inden for en faggruppe, en branche, et forbund eller med lønmodtagere på andre arbejdspladser. Solidariteten har sit oprindelige udgangspunkt i lønarbejdersolidariteten, og solidaritetsprincipper er herfra blevet transformeret ind i velfærdsstaten som følge af arbejderbevægelsens indflydelse på velfærdsstatens opbygning og udvikling (Esping-Andersen 1990). Solidaritet som værdi er blevet almengjort som grundlag for de principper, som den universelle velfærdsstat virker efter. Solidaritet som værdi har, som vist i APL III-undersøgelsen med data fra 2014, ikke været vigende blandt lønmodtagerne, selv om der i samfundsdebatten er talt meget om, at de menneskelige relationer individualiseres. APL III-undersøgelsen viste, at kollektive begrundelser for fagforeninger og solidaritet som værdi fortsat er udbredte og har været svagt stigende i perioden fra 2002 til 2014. Undersøgelsen stiller spørgsmålet,

5 Ud over Scheuers organisationsanalyse af Den Kristelige Fagbevægelse kan om danske forhold nævnes Sørensen et al. 1994, organiseret som en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse af Kristelig Fagforenings medlemmer; Caraker 2008, organiseret som et casestudie i en industrivirksomhed med en stor andel af alternative medlemmer; Ibsen et al. 2012, organiseret som en spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af lønmodtagere; Høgedahl 2014, som videreudvikler Ibsen et al.-undersøgelsens teori og perspektiver, og Caraker et al. 2015, som er APL III-spørgeskemaundersøgelsen, der ligger til grund for denne interviewundersøgelse.

hvilken betydning solidaritet har i dag, hvem er man solidarisk med og hvorfor? For at kunne gøre dette foretages nedslag i centrale begivenheder og spørgsmål (jf. nedenfor).

1.4. Kollektive sikringssystemer

Set i et makroperspektiv har den neoliberale tidsånd og politik søgt at påvirke magtbalancerne mellem fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer (Harvey 2005). Det er ikke så meget variationerne mellem de europæiske lande, som det er "neoliberal konvergens" i udviklingen, der er hovedtendensen (Baccaro & Howell 2011). Dereguleringer og forringelser af de kollektive sikringssystemer er blevet en del af den neoliberale offensiv (Jørgensen 2014). Arbejdsgiversiden har under den økonomiske krise været i offensiven og har talt mod budgetunderskud i den offentlige sektor, om for lav produktivitet, om begrænsninger i velfærdsstaten og med krav om løn tilbageholdenhed og øget fleksibilitet. "Globaliseringen" bruges i stigende grad til at mane til tilbageholdenhed på lønmodtagerside med henvisning til erhvervslivets konkurrenceevne i den internationale konkurrencekamp (Lindberg & Neergaard 2012). Forhandlingssystemerne har gradvist gennemløbet en forandring. Fagforeningerne har lidt et institutionelt magttab, ved at "institutionelle støttepiller" er blevet afskaffet på vigtige områder inden for den administrative korporatisme (Klitgaard & Nørgaard 2010, Larsen & Jørgensen 2013). Overenskomstsyste­met er under forandring i en neoliberal retning med en højere grad af markeds­gørelse af lønfastsættelsen og en bevægelse fra fast arbejdstid til markedsbestemt arbejdstid (Jørgensen 2010a, Knudsen & Lind 2012, Borchorst et al. 2012). Mens de solidariske principper mellem lønmodtagerne og mellem stærke og svage faggrupper kommer stærkest til udtryk i et centralistisk overenskomtsystem, vil der være en tendens til, at et decentralt aftalesystem vil fremme en differentiering (Knudsen & Lind 2012, Borchorst et al. 2012).

Overenskomtsyste­met er endvidere påvirket udefra af udenlandsk arbejdskraft og

udenlandske firmaer, der ofte etablerer sig uden for overenskomtsyste­met og med et niveau for løn og arbejdsvilkår, som ligger langt under niveauet i overenskomster (Arnholtz & Andersen 2016). Derved øges presset på de ansatte i de berørte brancher, og det stiller øgede krav til fagforeningerne om at bremse udviklingen. Systemet presses også indefra, ved at indenlandske arbejdsgivere inden for bestemte brancheområder og uden overenskomster søger at sænke mindstelønningerne og forringe arbejdsvilkårene, og ved at der foregår udflytning af arbejdspladser til lande, hvor produktionsomkostningerne er på et lavere niveau (Secher & Sørensen 2013, Nielsen 2014). Det har også medført kampe omkring forskellige temaer, herunder spektakulære arbejdskampe, som det antages, at lønmodtagerne og de interviewede i denne undersøgelse har lagt mærke til. Arbejdskampene kan derfor anvendes i udspørgningen om solidaritet.

I Vejlegård-konflikten kom udfordringen fra en dansk arbejdsgiver, der opsagde overenskomsten med 3F og indgik overenskomst med Kristelig Fagforening. Den ny KF-overenskomst var dårligere på 20 ud af 23 hovedbestemmelser (42 punkter ud af 47 punkter, jf. Caraker 2013). 3F svarede med konflikt og sympatikonflikter for at fastholde en overenskomst. Konflikten blev landskendt, da støttekredsen for arbejdsgiveren og de politiske partier Venstre, Dansk Folkeparti, Konservative og Liberal Alliance etablerede en offensiv på et ideologisk grundlag: forsvaret for de individuelle frihedsrettigheder for arbejdsgivere og lønmodtagere til at organisere sig, som de ville, og indgå de overenskomstaftaler, som de fandt passende.⁶ Den politiske offensiv kulminerede, da Venstre og Dansk Folkeparti fremsatte et lovforslag, der ville begrænse konfliktretten. Såfremt der i forvejen var indgået overenskomst, havde konkurrerende fagforeninger ifølge lovforslaget ingen naturlig interesse i at overenskomstdække området, og dermed måtte sympatikonflikt som middel i en faglig kamp ikke tages i anvendelse. Forslaget blev ikke fremsat til endelig vedtagelse men trukket tilbage, sandsynligvis fordi

Dansk Arbejdsgiverforening ikke støttede forslaget (Caraker 2013). Vejlegård-konflikten satte på spidsen, hvordan konkurrerende organisationer til aftalesystemet kan udfordre systemet, hvor de etablerede fagforeninger står svagest organiseret.

I Ryanair-konflikten kom udfordringen fra Ryanair som udenlandsk multinational koncern, der ville omgå overenskomstsyste­met og etablere sig med et aftalegrundlag, som indebar ansættelsesbetingelser langt under danske standarder. Ryanair var etableret i Danmark med Billund som base fra 2012, men fagforeningen vurderede, at der ikke var opbakning nok fra medlemmerne i Billund Lufthavn og ikke-medlemmerne til, at der kunne skabes tilslutning til en varslet konflikt (Jensen 2016). I Københavns Lufthavn stod fagforeningerne stærkere, og Ryanairs beslutning om at etablere sig i starten af 2015 blev mødt med et konfliktvarsel. Ryanair indbragte konfliktvarsel for Arbejdsretten, og mens Arbejdsretten behandlede sagen, kæmpede Ryanair og fagforeningerne i medierne for at vinde den offentlige opinion. Da Arbejdsretten d. 1. juli 2015 afgjorde, at konfliktvarsel var et legitimt kampskridt, trak Ryanair etableringsplanerne i København tilbage og lukkede basen i Billund. Ryanair-konflikten spidsformulerede, hvad nye arbejdsgiverstrategier og globaliseringstendenser til deregulering kan betyde for overenskomstsyste­met, lønniveau og arbejdsvilkår, og som sådan fik konflikten en stor offentlig omtale. Interviewene, der ligger til grund for denne undersøgelse, blev gennemført, mens konflikten stod på. Flybranchens Personale Union (FPU) og 3F Kastrup tilrettelagde en kommunikationsstrategi, hvor der ikke skulle tales generelt om "den danske model", hvilket blev vurderet som abstrakt kommunikation og henvendt til fagforeningernes "kernetropper". I stedet skulle der tales konkret om "ordentlige løn- og arbejdsforhold", og med en lokal afsender på budskabet.⁷

Inden for det offentlige område er overenskomstsyste­met udfordret af de offentlige arbejdsgivers strategier og af den offentlige budgetpolitik (Jørgensen 2010a). I 2008 var

Sundhedskartellet, FOA og BUPL i konflikt for flere ressourcer til den offentlige sektor og ligeløn varslet over for KL og Danske Regioner (Jacobsen & Pedersen 2010b, Jørgensen 2010b, Caraker 2010), og i 2013 var Danmarks Lærerforening i konflikt med KL vedrørende ledelsesret og arbejdstidstilrettelæggelse, efter at KL gennemførte en lockout af lærerne. Sidstnævnte konflikt endte med et regeringsindgreb efter 25 dages konflikt (Høgedahl & Jørgensen 2016). Mens den første konflikt i sit udgangspunkt var en offensiv konflikt på baggrund af et oplevet lønefterslæb og frustrationer over, at nedskæringerne i den offentlige sektor forringede arbejdsmiljøet og kvaliteten i arbejdet, var det i 2013 KL, der var i storoffensiv, og lærerne, der førte en defensiv forsvarskamp for at undgå forringelser i deres arbejde. Lærerkonflikten viste, at det offentlige forhandlings- og aftalesystem fungerer i helt andre sammenhænge end i den private sektor, og at arbejdsgiversiden i det offentlige er dobbelt privilegeret mht. kampmidler og budgetstyring.

I begge konflikter blev det klart, at den private sektorlogik, som overenskomstsyste­met i den offentlige sektor er konstrueret efter med den private sektor som forbillede, stiller lønmodtagerorganisationerne og deres medlemmer i en betydeligt svagere position sammenlignet med den private sektors fagforeninger (Jørgensen 2010a, 2010b, Jacobsen & Pedersen 2010). Konfliktmekanismerne i den private sektor hviler på, at arbejdsgiverne bliver ramt på deres produktion og indtjening, mens lønmodtagerne bliver ramt på deres indkomst, og derfor har begge parter tilskyndelser til at søge forhandlingsløsninger. Dette peger på en afgørende forskel i forhold til det offentlige aftalesystem: Offentligt ansatte i velfærds- og omsorgsinstitutionerne rammer ikke arbejdsgivernes indtjening, men i stedet de patienter og brugere, der nyder godt af de offentligt ansattes arbejde og det offentliges funktioner. Presset på de offentlige arbejdsgivere og regeringen er derved mere indirekte, og deres taktiske og politiske overvejelser om reaktionerne fra medierne og befolkningen bliver i højere grad styren-

de.⁸ Dertil kommer, at partsstyret underlægges regeringens overordnede økonomistyring og politiske strategier for velfærdsstaten (Jacobsen & Pedersen 2010, Jørgensen 2010a). Velfærdsstaten må forstås som et politisk styret organisationssystem, hvor arbejdsgiverrollen er koblet med en lovgiverrolle. Det betyder, at offentlige lønmodtagergrupper med særlige behov vanskeligt bliver tilgodeset, som det blev tilfældet i 2008-konflikten, og det betyder, at de offentlige arbejdsgiverorganisationer har et fortrin ved, at de kan forlade sig på statens politik og intervention, som det blev tilfældet i KL/lærer-konflikten, i stedet for at søge kompromis med modparten.⁹

De fire omtalte konflikter fik national opmærksomhed via medierne, og de antages at være vedkommende for lønmodtagerne, fordi de indeholder principielle fagpolitiske problemstillinger. Konflikterne kondenserer interesser og solidaritetshensyn, og verden er sjældent helt den samme efter en konflikt.¹⁰ Derfor kan studiet af nøglekonflikter være vigtigt. Der er samtidig en antagelse om, at lønmodtagerne har lagt mærke til og vurderet konflikterne. Derfor er konflikterne tematiseret i interviewene frem for at konstruere spørgsmål om hypotetiske situationer. Når der inddrages fire konflikter og ikke kun én, skyldes det, at konflikterne er forskellige i deres indhold, og det kan tænkes, at begrundelser for solidaritet varierer fra sag til sag.

Dagpengesystemet og kontanthjælpssystemet er også sikringssystemer, som har gennemgået store forandringer i de seneste år, og kompensationsgraden er faldende (DØR 2014, Cevea 2015). Dagpengeperioden er blevet nedsat fra fire til to år, genoptjeningskravet fordoblet fra 26 uger til 52 uger, rådighedsforpligtigheden og aktiveringspligten er strammet, og kontanthjælpen er nedsat for nogle grupper og gjort mere betinget for ægtepar. Et resultat heraf er, at 83.043 personer har mistet dagpengeretten og er faldet ud af arbejdsløshedsforsikringen over

fire år til og med 2016 (A-kassernes Samvirke 2017). Endvidere er efterlønnen blevet udfaset for de under 45-årige. Det førte også til en svækket S-R-(SF)-regering, som tabte folketingsvalget den 18. juni 2015, og de sociale forringelser må vurderes tilsammen med indvandrer- og flygtningespørgsmålet at være en medvirkende faktor til, at store vandringer af utilfredse vælgere styrkede yderfløjene ved folketingsvalget (Stubager et al. 2016).

Overordnet er politikken et udtryk for, at arbejdsløshed ikke længere ses som et samfundsskabt problem men et individuelt problem, og at der lægges pres på det enkelte individ om at lykkes på arbejdsmarkedet og bringe sig selv i beskæftigelse. Selvforsørgelse er blevet løsenet: "Det skal kunne betale sig at arbejde". Bagvedliggende ses teorier om menneskelig adfærd, der ser mennesket som ydrestyret af straf og belønning, og hvor passende elementer af begge dele vil motivere den enkelte til at tage et arbejde. Dagpenge- og kontanthjælpspolitikken er også udtryk for et politisk normskred i opfattelsen af arbejdsløse (Larsen 2013, Larsen 2015, Nielsen 2015b). Fra medieforskningen ved vi, at de politiske partier bevidst bruger medierne til at sætte nye normer op, der kan begrunde politiske reformer. Gennem den nye diskurs om ledige og vinklingen af "Fattig-Carina" og "Dovne Robert" er der udviklet en nymoralisme, der ser arbejdsløse og borgere på offentlig forsørgelse som arbejdsu villige. Det må ses i sammenhæng med arbejdspligtetikken, som er en moralsk norm, der betoner pligten til at arbejde, vigtigheden af selvdisciplin og individets eget ansvar (Weber 1995). Som social norm er det ikke acceptabelt at arbejde mindre eller helt at unddrage sig arbejdet. Det politiske normskred betyder, at der er sket en ændret forståelse af arbejdsløshed, fra at se samfundet som årsag og løsning, til at se det enkelte individ som årsag og løsning. Dagpengepolitikken og skiftet fra samfundsansvar til individuelt ansvar er et anliggende for undersøgelsen på to måder. Det ene er, om de

8 H. Jørgensen: Forhandlingssystemet i det offentlige og ligelønnen., 2010. H. Jørgensen: Det offentlige aftalesystem og uligelønnen, 2010. E. Caraker: Sundhedskartellet og Overenskomst, 2008, 2010.

9 K. Jakobsen & D. Pedersen: Kampen om den danske model, 2010.

10 K. Knudsen: Dansk fagbevægelses historie frem til 1950 – fra arbejdets perspektiv, 2011.

sociale ydelser er et vigtigt interessedspørgsmål for lønmodtagerne, og om lønmodtagerne støtter op omkring eller er kritisk indstillede over for dagpengepolitikken. Det andet er, hvordan man ser på de arbejdsløse, og om man finder, at de har et berettiget behov for de sociale ydelser, og derfor udviser social forståelse og solidaritet med de arbejdsløse.

En parallel problemstilling ses i lønmodtagernes holdninger til flygtninge og indvandrere fra ikke-vestlige lande, men problemstillingen er bredere og omfatter flere sociale, kulturelle og politiske spørgsmål end spørgsmålet om arbejdsmoral. Indvandringen af kulturelle og religiøse mindretal til Danmark og flygtningestrømmene har skabt en offentlig debat for og imod minoritetsgruppernes tilstedeværelse, om tildelingen af politiske og sociale rettigheder og ydelser og om sociale og kulturelle konsekvenser af indvandringen (Gaasholt & Togeby 1995, Nannestad 1999, Goul Andersen 2002, Mikkelsen 2008, Larsen 2012, Thomsen 2017). Spørgsmålet har splittet befolkningen i en national-konservativ tendens, der går ind for assimilation, hvor mindretallet tilpasser sig flertalskulturen, og det kulturelle særpræg forsvinder, og en modgående tendens, der går ind for pluralistisk integration, hvor mindretallet tilegner sig dele af flertalskulturen (normer/regler) og bevarer kulturelle og religiøse særpræg. Mellem de to tendenser ses forskellige ambivalente orienteringer (Gaasholt & Togeby 1995). Problemstillingen rummer således mange aspekter, og problemstillingen begrænses i denne undersøgelse til at omhandle, hvordan social forståelse og tolerance er udbredt i forhold til flygtninge og ikke-vestlige indvandrere og hvorfor.

Det sidste væsentlige sikringssystem, der er interessant for undersøgelsen, er *den universelle velfærdsstat*. Den universelle velfærdsstat hviler på principperne om lige adgang til retsbestemte ydelser og en målsætning om velfærdsydelser på et højt niveau, solidarisk finansieret gennem progressive skatter og organiseret af det offentlige (Esping-Andersen 1990, Goul Andersen 2011). Principperne eksisterer grundlæggende fortsat, men to reformbølger har udfordret principperne, og hvordan de virker. Den første reformbølge blev ledet af VK-regeringen (2001-

2011). Den forsøgte at realisere en neoliberal politik ved hjælp af kontraktpolitikken og ved at appellere til en kalkulerende "noget for noget"-opfattelse (Jørgensen 2014). I stedet for at forstå velfærd som *behovsdækning* blev velfærd omdefinert til et *nytte*aspekt. Målsætningen har været at opbygge en privat velfærdssektor, sideløbende med at man skabte stigende problemer for den offentlige. Privatiseringer og udliciteringer inden for flere velfærdsområder er øget, og der er indført begrænsninger i stigningen i det offentlige forbrug. Resultatet er, at de private ordninger er i vækst og omgår nogle af de universelle principper, og at kvaliteten i velfærdsarbejdet kritiseres for at falde i niveau. Den universelle velfærdsstat inkarnerer solidariske værdier. Det er interessant for undersøgelsen at se, om lønmodtagerne fortsat holder fast i de solidariske principper, eller om udviklingen gør dem kritiske over for velfærdsstaten, og hvilke konsekvenser de drager heraf. Det handler også om samfundsøkonomiske og samfundspolitiske forståelser.

De tre hovedspørgsmål om ledelsesstrategier og kollegialitet, solidaritet og individualisme og kollektive sikringssystemer har konsekvenser for, hvordan lønmodtagerne ser på fagforeninger, og hvad de mener, at fagforeninger kan og skal gøre. Metoden i den foreliggende undersøgelse er ikke, at interviewene skal frembringe en prioriteringsliste over krav, som lønmodtagerne mener, er vigtige opgaver for fagforeningerne. Her kan henvises til spørgeskemaundersøgelsen, som viser, at det er de "klassiske" opgaver vedrørende det materielle, (løn, arbejdsmiljø, tryghed mv.), lønmodtagerne anser for de vigtigste (Caraker et al. 2015, s. 76-77). Metoden er nærmere at opnå forståelse for lønmodtagernes problemstillinger og på dette grundlag forklare og perspektivere interesserne. Som en overordnet metodetilgang til undersøgelsen gælder det om at få tilvejebragt *den interviewedes meningsunivers* til undersøgelsens temaer. Meningsuniverset er sammenhængende holdninger, ideer og forestillinger om, hvordan den sociale virkelighed og samfundet subjektivt opfattes. Samtidig er det en central metode i tilknytning hertil, at erfaringer og vurderinger af den sociale virkelighed, som inter-

viewpersonen indgår i, også får en central plads i interviewet. Denne metodik er i princippet tilstræbt på alle undersøgelsens temaer, så holdninger og værdier ikke bliver fritsvævende. De søges forbundet med de konkrete forhold og de erfaringer, der individuelt og kollektivt er gjort.

Undersøgelsen er styret af forskningsspørgsmål, som ligger i forlængelse af spørgeskemaundersøgelsens interesseområder. Det skal dog samtidig præciseres, at spørgeskemaundersøgelsen indeholder flere problemstillinger og temaer end ovenstående, og derfor er forskningsspørgsmålene ikke en udtømmende dybdeforskning heraf. Ligeledes er det ikke alle forskningsspørgsmål, der prioriteres lige højt. Her har kombinationen af undersøgelsens interesse forud, og hvad der faktisk kom ud af interviewene, været styrende for, hvad der prioriteres i nedenstående analyse.

1.5. Forskningsspørgsmålene

Undersøgelsens mest centrale forskningsspørgsmål er således:

1. Hvilke erfaringer og forståelser er der af ledelsesstrategierne og kollegialiteten på arbejdspladserne?
2. Hvilke kollektive træk er der på arbejdspladserne?
3. Med hvem og hvorfor stiller man sig solidarisk med andre?
4. Hvordan er alternative medlemmer og ikke-medlemmers erfaringer og forståelser af fagforeninger?
5. Hvordan stiller man sig til kollektive sikringsordninger?
6. Hvordan skal fagforeningerne varetage interesser?

Videre er der nogle spørgsmål, der søges belyst for at udvide forståelsen og forklaringen af det, forskningsspørgsmålene styrer efter. Det drejer sig om:

1. *Livshistorien*, herunder opdragelsen mht. værdier og holdninger.
2. *Arbejdslivsbiografien*, herunder hvilke arbejdslivserfaringer der er gjort, og hvordan det har formet fagpolitiske erfaringer og orienteringer.

3. Hvilken *samfundsforståelse* er der af det samfund, man er en del af, med hensyn til udvalgte politikområder og de politiske partier.

1.6. Teori og begreber

Dette forskningsprojekt er empirinært, tæt på livserfaringer og aktuelle vurderinger. Hensigten er, som tidligere nævnt, at identificere og forklare sociale processer blandt lønmodtagere i Danmark inden for de temaer, forskningsspørgsmålene rummer. Teori bruges fortolkende og som baggrundsforståelse og anvendes sjældent direkte i analysen. De teoretiske begreber vil dog blive anvendt i kapitlernes sammenfatninger for at understrege de centrale fund og hovedlinjerne i materialet. Begreberne og teorierne fungerer som tolkningsrammer. Undersøgelsen lægger vægt på at finde sammenhænge og variationer, mens årsagsforklaringer kun anvendes som mulige forklaringer. Nedenfor præsenteres nogle af de begreber, der er særlige for en undersøgelse af denne type. De fleste er indeholdt i teorigrundlaget for spørgeskemaundersøgelsen, hvor de kan læses uddybende.

Der skelnes mellem individualitet og individualisme og mellem kollektivitet/kollektivism og solidaritet.

Individualitet må forstås som behovsopnåelse inden for fællesskabet. Individualitet står ikke i modsætning til fællesskabet, og fællesskabet kan være en forudsætning for individuel selvudfoldelse. *Individualisme* er derimod at søge at maksimere eget udbytte, altså at dyrke egeninteresse. Hvor individualitet og fællesskab kan spille sammen, kan individualisme og fællesskab det ikke.

Endvidere skelnes der mellem kollektivism/kollektivitet og solidaritet, selv om begreberne ofte bruges synonymt og i virkeligheden kan være nært forbundne/beslægtede (Healy et al. 2004). Med *kollektivitet/kollektivism* menes "sammenholdets logik", der opstår, når individer erfarer, at de individuelle interesser bedre varetages ved at gå sammen i et fællesskab. Med *solidaritet* menes en mere vidtgående forståelse af, hvem man har fælles interesser med og hvorfor. Der er en bevidsthed om et forestillet fælles-

skab, hvor solidariteten udstrækkes til at omfatte andre, man ikke umiddelbart har en konkret fællesinteresse med, men som er i parallelle situationer, eller som der er erkendt en samhørighed med ud fra ideologi (Lysgaard 1961, Kjeldstadli 1997, Schmid 1997, Healy et al. 2004). Kollektivitet og solidaritet er ikke begrænset til arbejdspladsniveauet eller faggruppeniveauet. Det kan også omfatte andre lønmodtagergrupper, f.eks. over for en national arbejdsgiverside, og tænkes i et overordnet perspektiv. Solidaritet kan praktiseres i forhold til andre, uden at der ligger en fordring om, at de skal yde noget til gengæld, men der kan alligevel opstå en uudtalt forventning om på et senere tidspunkt at kunne få hjælp af de andre, hvis der er brug for det, dvs. en form for generaliseret gensidighed (Kjeldstadli 1997, Schmid 1997).

Solidaritet findes i velfærdsstaten i en moralsk-politisk sammenhæng. Solidaritet kan både være en opfordring til at stå sammen for at varetage interesser, og den kan få institutionel forankring i velfærdsstaten, der skærmer mod usikkerhed og utryghed for lønmodtagerne, og som inkarnerer et fællesskab mellem mange mennesker. Altså en udstrakt gensidighed i stedet for et mere begrænset "noget for noget"-princip. Dermed kommer social retfærdighed stadig til at være et virksomt pejlemærke for faglig politik og velfærdspolitikker.

Magtressource-begrebet er et begreb, der tager udgangspunkt i, at kollektive aktører har ressourcer, der kan skabe indflydelse og magt over for andre aktører, hvis de er stærke nok. Grundlæggende er der fire magtressourcer: den strukturelle, den organisatoriske, den institutionelle og den kommunikative magtressource. *Den strukturelle magtressource* er den magt, de ansatte har i kraft af den produktion/det arbejde, de udfører. Den strukturelle magtressource er asymmetrisk. Kapitalen kan uden videre tilføjes en ekstra enhed og anvende den strukturelle magtressource per se, mens arbejdskraften består af lønmodtagere som individer, der har individuelle interesser. Lønmodtagerne skal først finde sammen for at definere deres mål og herefter afgøre, hvilke midler de vil bruge, herunder om de vil anvende magtressourcen. De har kun den strukturelle magtressource, når de bru-

ger den (Thompson 1968, Offe & Wiesenthal 1980). *Den organisatoriske magtressource* handler om evnen til at komme overens om en fælles problemforståelse og handle ud fra denne. Eller om lønmodtagerne af forskellige grunde ikke står samlet og således er henvist til den individuelle interessevaretagelse. *Den institutionelle magtressource* giver de ansatte formelle rettigheder gennem en valgt repræsentant, og den kan også ses at være aggregeret til det centrale forhandlingsniveau i overenskomstsyste-
met. I Danmark, som har en høj dækning af kollektive aftaler, har den institutionelle magtressource betydning, fordi den giver de ansatte formelle rettigheder til at optræde som et fællesskab gennem en valgt repræsentant. Endelig er der *den kommunikative magtressource*, som er evnen til at formulere sine interesser ud til offentligheden. Magtressourcerne kan gensidigt påvirke hinanden.

Liberalisme anvendes som et sammenhængende sæt af ideer om forholdet mellem individ, marked og stat. Liberalismen mener, at frihed er den individuelle frihed til at handle uden indblanding fra andre individer eller institutioner, og som har det negative frihedsbegreb, *frihed fra*, som grundlag. Oprindeligt udviklet som frihed fra statens indblanding og i dag anvendt vidt i individuelle frihedsbegreber. Individet har personlig frihed og eget ansvar, og den personlige integritet er ukrænkelig (Hayek 1981). Liberalisme bygger også på nytteteorien. Det enkelte menneske kender egne behov, og velfærd er et subjektivt og individuelt anliggende. Markedskonkurrencen ses som den bedste mekanisme til at sikre individets behov og retfærdige løsninger. Heroverfor står en statsintervention, som i velfærdsstaten, med et positivt frihedsbegreb, *frihed til*, som sætter fællesskab og fælles reguleringer foran det individuelle. Frihed for individet er ikke muligt, hvor der hersker vilkårlighed. Fællesskabet skal tilvejebringe minimumsrettigheder, der gør det muligt for den enkelte at leve et anstændigt liv, så idealet om lige livsmuligheder for alle kan realiseres. Det positive frihedsbegreb er ikke foreneligt med de uretfærdigheder, som markedet skaber. Mellem disse positioner findes socialliberale ideer, der tror på individuel frihed og markedsøkonomi-

ske løsninger, men samtidig mener, at staten skal stille skattefinansieret velfærd til rådighed for borgerne og sikre alle borgere lige økonomiske muligheder. F.eks. kan borgerlige frihedsrettigheder indgå i et velfærdsstatsligt grundlag.

Neoliberalisme vil blive anvendt som en måde at føre politik på og ikke som et sæt idéer (Harvey 2005, Venugopal 2015). På nogle punkter svarer neoliberalisme ikke til liberalisme. Neoliberalisme anvender aktivt staten for at få markedet til at fungere i stedet for staten. Markedet skal regulere i staten gennem nedskæringer af staten, konkurrenceudsættelse og privatisering. Liberalisme vil tilstå rettigheder til at danne frie og uafhængige foreninger, herunder fagforeninger, men ikke at fagforeninger har konfliktret til at regulere markedet. Det er de individuelle aktører, der er de rationelle, mens kollektive aktører ses som restriktioner på individuelle aktørers frie valg. Det gælder f.eks. løndannelsen, hvor fagforeninger forhindrer, at lønnen følger udbud og efterspørgsel af arbejdskraft. Det kan også forstås parallelt til den neoklassiske økonomiske teori. Neoliberalismen har på nogle områder indgået kompromis med kollektiv regulering, hvor den møder stærke kollektive organisationer og systemer. F.eks. findes der i Danmark en kollektiv aftaleret og en kollektiv konfliktmulighed på baggrund af styrkeforholdet og Dansk Arbejdsgiverforenings interesse, og nogle liberale erhverv har fortsat en monopolstatus godkendt af staten.

Ud over ovenstående trækker denne kvalitative undersøgelse yderligere på forskningstraditioner, der ser på forholdet mellem individ, struktur og samfund. Det vil sige forskningstraditioner, der har som grundforståelse, at menneskers handlinger er vævet ind i arbejds- og levevilkår og dermed samfundsstrukturer. Begreber som subjektivitet (Leithäuser & Volmerg 1994, Leithäuser 2000, Becker-Schmidt 1982), habitus (Bourdieu 1996, 1997, Faber et al. 2012) og socialisation er i den forbindelse centrale. Det er en grundlæggende forståelse i undersøgelsen, at mennesket er socialt indlejret og sammen med andre skaber fortolkninger og har påvirkningsmuligheder. Socialisationen har betydning for, hvilken identitet og hvilke handlinger individet udvikler, men der er også et dynamisk

forhold mellem individ og samfund, som betyder, at individet kan forandre de forhold, det virker under. Bevidstheden er heller ikke logisk ordnet i nyttepræferenceskemaer. Det antages, at individet kan have modsatrettede synspunkter, uden at de er overvejende nærmere, f.eks. på den ene side at støtte dagpengeændringerne og på den anden side at udtrykke kritik af, at de rammer uretfærdigt i det sociale netværk. Endvidere må der regnes med ambivalente bevidstheder, hvor hverdagslivets modsætninger søges ordnet i bevidstheden. Det kan ske på en harmoniserende eller forsvarspræget måde, men ambivalensen kan også erkendes og italesættes for at finde en løsning på modsætningerne. Det kan f.eks. være offentligt ansattes anvendelse af rapporterings- og målepraksisser, samtidig med at man ser det som undergravende for fagligheden og kvaliteten i arbejdet. Behovet for at retfærdiggøre den situation, man er kommet i, kan være stort for alle.

Yderligere suppleres med, hvordan arbejdets subjektive betydning knyttes til anerkendelsesteorien og begrebet "krænkelsererfaringer" (Honneth 2003, Juul 2010). Krænkelsererfaringer opstår, når individet oplever uretfærdigheder og urimeligheder i forhold til eget værd eller gældende norm, og/eller når manglende anerkendelse opleves som usynliggørelse og dermed oplevelsen af at være betydningsløs. Krænkelsererfaringer kan optræde som frustrationer og tolkes som negativitet, men kan omvendt læses som appel om anerkendelse, og at uretfærdige forhold må forandres.

Så langt præsentationen af undersøgelsens forskningsspørgsmål og teori og begreber. Analysens resultater og betydning for fagforeningernes arbejde vil blive taget op i den afsluttende konklusion.

1.7. Rapportens opbygning

Rapporten starter med *kapitel 2*. Her gennemgås de metoder, undersøgelsen betjener sig af, herunder udvælgelsesprocedure, interviewmetode og tolkningsprocedurer. Herefter følger *kapitel 3*, der behandler, hvordan ledelsesstrategierne er konkret gennemført på arbejdspladserne, og hvad de betyder for kollegialitet. Kapitlet er op-

delt i den private sektor og den offentlige sektor, og i forlængelse af sidstnævnte behandles også, hvilke erfaringer og meninger de interviewede har med den offentlige sektor. I forlængelse heraf forfølges, hvad det betyder for de sociale relationer og for kollegialiteten. *Kapitel 4* foregår lige som *kapitel 3* på arbejdspladsniveauet. Her er problemstillingen, hvordan kollektivitet findes på arbejdspladserne. Der søges opnået en forståelse for, hvordan kollektivitet er forskelligt til stede på arbejdspladserne og mangler på nogle arbejdspladser. Kapitlet ser på forskellige fremtrædelsesformer for kollektivitet inden for forskellige fagområder. I *kapitel 5* er fokus på, hvordan der tænkes solidaritet ud over arbejdspladsniveauet. En række delanalyser med hver deres sammenfatning fremstiller, hvordan man stiller sig til Ryanair-konflikten, Vejlegård-konflikten, KL/lærer-konflikten, overenskomstkonflikten 2008 og til dagpengespørgsmålet og de arbejdsløse. Herefter er der en fælles sammenfatning, hvor der søges konkluderet på spørgs-

målet om solidaritet. Efter sammenfatningen bringes en ekskurs om holdninger til indvandrere og flygtninge. *Kapitel 6* og *kapitel 7* om hhv. alternative medlemmer og ikke-medlemmer er struktureret som miniporætter af 17 interviewpersoner. Det undersøges, hvorfor de står uden for de etablerede fagforeninger, og hvilken fagforeningsopfattelse de har. I slutningen af *kapitel 7* er der opstillet en kommenteret model, der inkluderer resultatet af de to kapitler. *Kapitel 8* er undersøgelsens konklusion, samt hvilke perspektiver for fagforeningerne der kan formuleres ud fra resultaterne.

Bilag 1 er en oversigt over interviewpersonerne fordelt på stillingsbetegnelse, alder og køn. I *bilag 2* er interviewguiden bragt. Her fremgår det, hvordan interviewet er søgt struktureret, så det individuelle erfarings- og meningsunivers kan fremkaldes, og der kan drages sammenligninger mellem alle de tilvirkede interviewdata.

2. Undersøgelsens metode

I dette kapitel vil interviewundersøgelsens metode og tolkningsprocedurer blive præsenteret.

Først vil der være en gennemgang af, hvordan interviewpersonerne er fundet til interviewundersøgelsen samt overvejelser omkring spændvidden i interviewpersonernes meningsunivers og repræsentativitet.

Dernæst vil det blive gennemgået, hvilken slags interviewmetode der er benyttet, og hvad det betyder for interviewets tilrettelæggelse og for de typer af svar, man kan få.

Endelig redegøres der for, hvilke tolkningsprocedurer og analyseværktøjer der er anvendt for at analysere interviewene og interviewteksterne, og med en afsluttende vurdering af interviewenes kvalitet og undersøgelsens troværdighed og udsagnskraft.

2.1. Interviewpersonerne

Interviewpersonerne medvirker på baggrund af deres deltagelse i spørgeskemaundersøgelsen APL-III "Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv". Denne spørgeskemaundersøgelse blev gennemført i 2014. 2.831 lønmodtagere besvarede spørgeskemaet, og 385 respondenter tilkendegav, at de var interesseret i et personligt interview.¹¹ Heraf er 53 respondenter interviewet til denne undersøgelse. En oversigt over interviewpersonernes stilling, køn og alder findes i *bilag 1*.

Det relativt store antal interviewpersoner er valgt for at opnå en righoldig og nuanceret empiri. Mange erhvervsområder og erfaringskriterier skal tilgodeses, og ligeledes skal alternative medlemmer og ikke-medlemmer være repræsenteret. Det har påvirket dimensioneringen af,

hvor mange der er med fra LO-, FTF- og Akademiker-områderne. For det andet er antallet af interviewpersoner afhængig af, hvornår der opnås et mætningspunkt. Mætningspunktet er det tidspunkt, hvor det vurderes, at variationen ikke vil bringe noget afgørende nyt frem om forskningsspørgsmålene. På baggrund af interviewene må det klart vurderes at være opfyldt, hvad angår forskningsspørgsmålene. Det marginale udbytte af yderligere interview må således forventes at falde. Dette gælder dog ikke for tillidsrepræsentanter og ledere, som der kun indgår en af hver af i undersøgelsen. Her kan anbefales yderligere studier, da deres rolle disponerer for andre meningsuniverser.

Der er en række sammenfaldende problemstillinger med spørgeskemaundersøgelsen. Men det er relevant at påpege, at interviewundersøgelsen ikke er underlagt kravet om statistisk repræsentativitet. Interviewene er heller ikke en direkte afspejling af de svar, der afgives i spørgeskemaet. Det hænger sammen med, at det kvalitative interview kan komme bag om de svar, der angives i et spørgeskema. Interviewet kan frembringe begrundelser og andre opfattelser af de fænomener, der er interessante. Og undersøgelsens problemstillinger kan ses ud fra den interviewedes eget meningsunivers og i et nyt lys.

For at indfange så forskellige erfaringsverdener som muligt er interviewpersoner (brutto-udtag og reserveudtag) udvalgt strategisk efter køn, alder, erhvervsbranche, privat/offentlig sektor og fagforeningsområde. Særligt hvad angår gruppen af alternative medlemmer og ikke-medlemmer, er det hensigten at opnå en variation af lønmodtagere på en kollektivis-

11 Caraker et al. 2015. APL III-undersøgelsen gennemførtes i april-september 2014 som en repræsentativ postomdelt spørgeskemaundersøgelse, med 176 spørgsmål, blandt alle lønmodtagere med bopæl i Danmark. Undersøgelsen opnåede en svarprocent på 40,3 % med svar fra 2.831 lønmodtagere, som var kontaktede på baggrund af et statistisk tilfældigt udtræk fra Danmarks Statistik. Spørgeskemaundersøgelsen er repræsentativ efter køn, erhvervsuddannelse, erhvervsbranche og arbejdsmarkedsstatus, mens unge og ikke-medlemmer er lidt underrepræsenteret. For spørgeskemaets spørgsmål og opsætning og spørgeskemaundersøgelsens metode, repræsentativitet og validitet henvises til APL III-undersøgelsens metodeafsnit (Caraker et al. 2015, s. 170-196).

me-individualisme-dimension for at undersøge, hvorfor man som kollektivt indstillet ikke er medlem af en etableret fagforening. Til dette formål er der konstrueret et indeks ud fra spørgsmål om kollektivism, solidaritet og individualisme for at fastslå, hvor de udvalgte alternative og ikke-medlemmer i bruttoudtaget placerede sig på indekset. Indekset er konstrueret ud fra seks spørgsmål i spørgeskemaet (alle spørgsmål med en 5-skaleret "helt enig/helt uenig"-skala, hvor hvert spørgsmål gives værdien fra 1-5). Hver respondent kunne opnå en indekssværdi på mellem 6 og 30. Indeksplaceringen viste, at der var en acceptabel variation blandt de udtagne alternative og ikke-medlemmer på individualisme-kollektivism dimensionen og også i den samlede interviewgruppe.¹²

Endvidere er der efter udvælgelsen kontrolleret for, hvorvidt interviewgruppen er repræsentativ på alle spørgsmål i skemaet, når der sammenlignes med de interviewinteresserede og samtlige deltagere i spørgeskemaundersøgelsen. Sammenligningen viser, at der kun er mindre forskelle på enkelte spørgsmål. Målt på de væsentligste holdningsspørgsmål om fagforening, solidaritet, velfærdssamfund, kollektive sikringsordninger og partivalg er der ikke nævneværdige forskelle mellem interviewpersonerne og samtlige respondenter i spørgeskemaundersøgelsen. Interviewgruppen indeholder således den samme variation som hovedgruppen, hvilket giver gode muligheder for at frembringe en nuanceret empiri og generalisere de fundne hovedtendenser.

Af de 53 interviewpersoner er 52 uden ledelsesbeføjelser, mens én interviewperson er leder for ca. 30 ansatte. 50 interviewpersoner er uden et fagligt tillidshverv, mens en interviewperson er tillidsrepræsentant, og to er sikkerhedsrepræsentanter. Ingen af de 53 interviewpersoner var på interviewtidspunktet medlem af et politisk parti. Den lille andel af repræsentanter og ledere vurderes at have betydning for undersøgelsen, i den forstand at det er de "menige" ansattes

univers, der udgør tyngden i interviewmaterialet. Det betyder også, at hovedparten ikke er fagligt aktive. Fire interviewpersoner ud af 36 mulige havde deltaget i en fagforeningsgeneralforsamling eller et arrangement i fagforeningen det seneste år. Et fagligt aktivt lag på arbejdspladserne ud over TR/SR fylder derved ikke meget i undersøgelsen. Det strategiske fravalg af flere ledere og tillidsrepræsentanter er truffet for at få et tydeligere fokus. Det blev antaget, at tillidsrepræsentanter og ledere i kraft af deres rolle har andre synsvinkler og holdninger, og at undersøgelsen ikke kunne opnå et mætningspunkt dimensioneringen af det samlede antal interviewpersoner taget i betragtning.

På interviewtidspunktet ser fordelingen af interviewpersoner efter alder, køn, sektor, fagforening og bopæl således ud:

- Efter alder er ni interviewpersoner under 30 år, 13 personer mellem 30-39 år, 15 personer mellem 40-49 år, 15 personer mellem 50-59 år, og en person er 60 år. Gennemsnitsalderen er 42 år.
- Efter køn er der 24 kvinder og 29 mænd.
- Efter sektor er 27 interviewpersoner privat ansatte, 23 offentligt ansatte og tre uden aktuell beskæftigelse.
- Efter fagforeningsforhold fordelt på hovedområderne er 16 LO-medlemmer, 16 FTF-medlemmer, tre AC-medlemmer, en uden for hovedorganisationerne, otte alternative medlemmer og ni ikke-medlemmer.
- Efter bopæl er 19 personer bosiddende i Jylland, fire personer på Fyn, 14 personer på Sjælland/Lolland-Falster og 16 personer i hovedstadsregionen/Nordsjælland.

Interviewene er gennemført fra februar til oktober 2015. Hovedparten, 40 interview, er gennemført før juli 2015, og 13 interview er gennemført efter juli. Den gennemsnitlige interviewtid er 2:15 timer, med det korteste interview på 1:30 time, og hovedparten af interviewene mellem 1:55 og 2:10 timer. Interviewene

¹² Spørgsmålene fra APL III-spørgeskemaundersøgelsen, der blev brugt i indekset, var: 1. Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser, 2. Løn og arbejdsvilkår bør udelukkende aftales mellem den enkelte arbejdstager og arbejdsgiveren, 3. Brugerbetalning bør indføres ved besøg hos lægen, 4. Solidariteten skal udbredes, lønmodtagerne skal stå sammen, 5. Den sociale retfærdighed skal øges; forskellene mellem rig og fattig skal nedbringes, og 6. Lønnen bør tilpasses efter den enkelte lønmodtagers indsats.

er gennemført i de private hjem, undtagen tre, som er interviewet på deres arbejdsplads, tre, som er interviewet på Ålborg Universitet i København, og en, som er interviewet på en cafe. Syv interviewpersoner er geninterviewet, fordi interviewet ikke kunne gennemføres inden for den aftalte tid. Der har desuden været telefonisk kontakt og e-mailkorrespondance med 12 interviewpersoner.

Yderligere 19 interview-interessererede blev kontaktet ved e-mail, telefon eller brev, uden at der blev gennemført interview. To personer havde opgivet forkert telefonnummer/e-mailadresse og svarede ikke på skriftlige henvendelser. Syv personer var alligevel ikke interesseret. To personer var kun interesseret i at medvirke i et telefoninterview. To personer aflyste det aftalte interview på grund af personlige problemer. Fire personer havde for travlt med henvisning til arbejde/familie til at kunne afse tid. En person var rejsemontør i udlandet, og det viste sig for vanskeligt at finde et tidspunkt for interviewet. En person var på udenlandsrejse i en længere periode. Frameldingerne blev løst ved at kontakte de efterfølgende personer på bruttolisten efter de relevante baggrundsvARIABLE, og frameldingerne vurderes derfor ikke at påvirke undersøgelsens hovedresultater nævneværdigt.

2.2. Interviewtilrettelæggelse og interviewtemaer

Det kvalitative forskningsinterview har til formål at "*indhente beskrivelser af den interviewedes livsverden med henblik på fortolkning af meningen med de beskrevne fænomener*" (Kvale & Brinkmann 2008). Det er den interviewedes eget meningsunivers i forhold til forskningsspørgsmålene, som er af interesse at få frem. Interviewene har været tilrettelagt som semistrukturerede, hvor det er intentionen, at interviewpersonen sættes i centrum, så der opnås et dybdegående indblik i dette menneskes verdenssyn. Interviewpersonen fortæller frit om de temaer, der er af interesse for undersøgelsen. I situationen muliggøres det, at egne meningssammenhænge gives så meget plads som muligt. Hermed tilstræbes det at indfange et så nuanceret billede af arbejdslivssammenhænge og de fagpoli-

tiske spørgsmål som muligt og være åben for kompleksiteten i de sociale sammenhænge.

Interviewguiden er konstrueret på en sådan måde, at der er en variation for at opfylde dette formål. Interviewguiden kan læses i *bilag 2*. Der har været lagt vægt på, at den livshistoriske sekvens frem til den aktuelle arbejdsmarkedsstatus var så frit struktureret som muligt, og ligeledes at temaet om arbejdspladsen blev indledt med brede indgangsspørgsmål om arbejdspladsen. Interviewet kunne herefter tage forskellige udviklinger afhængig af konteksten og det sagte og afhængig af den viden, som interviewer kan mobilisere for at få uddybet det sagte på en for undersøgelsen interessant måde. Længere henne i interviewet har der været flere veldefinerede temaer, hvor specifikke spørgsmål blev stillet, f.eks. om de fire konfliktforløb, som det var vigtigt af hensyn til forskningsspørgsmålet om solidaritet, blev stillet systematisk og gennemgående til alle interviewpersoner. Der blev gennemført tre pilotinterview med hhv. en ikke-faglært, en faglært og en funktionær. På baggrund af interviewene blev der revideret i rækkefølgen i guiden og måder at spørge på. Brug af begreber blev korrigeret, og temaet om indvandrere og flygtninge blev føjet ind i interviewguiden. Dette tema viste sig at være mangefacetteret og komplekst, og derfor er analysen af spørgsmålet præsenteret i en ekskurs. Det kan nemlig antages, at en fyldestgørende forståelse må afsøge holdninger til bl.a. nationale værdier og kosmopolitiske værdier, som må antages at findes i flere betydninger, og det har ligget uden for interviewets rammer at tage de to sæt værdispørgsmål systematisk op. Nationale værdier italesættes i interviewene på interviewpersonens initiativ og er ikke tematiseret direkte i hovedparten af interviewene.

Spørgeguiden er vejledende, og rækkefølgen og formulering af spørgsmålene varierer i den praktiske interviewning. Det sker enten på interviewpersonens initiativ eller på interviewers initiativ på baggrund af interviewets forløb. I de faktiske interview integrerede de arbejdsløse temaer om dagpengepolitikken og kontanthjælpspolitikken i livshistorien. Offentligt ansatte integrerede temaet om velfærdsstaten i deres arbejdslivsfortælling. Mange interviewpersoner

integrerede en eller flere af arbejdskonflikterne i temaet om fagforeninger. Temaet om social dumping blev i mange interview integreret i enten temaet om overenskomstsystemet eller Ryanair-konflikten. Næsten alle interviewpersoner gik først i dybden med opdragelse og værdier i underspørgsmålet under temaet om politisk orientering.

Erfaringerne fra interviewene er, at der generelt kunne tales meningsfuldt, uddybende og konkret om interviewguidens spørgsmål, men at bestemte begivenheder og politikområder ikke stod klart for alle interviewede. De afstod derfor fra at byde ind med svar. F.eks. er der data fra 53 interviewpersoner om Ryanair-konflikten og dagpengespørgsmålet, 48 interviewede om KL/lærer-konflikten, 44 interviewede om Vejlegård-konflikten og 40 interviewede om 2008-konflikten. Alt i alt vurderes det, at interviewene indfrie forventningerne om at fremkalde et meningsunivers på en autentisk og konkret måde, og at interviewpersonerne fik fremlagt deres egne holdninger til de fænomener, der spurgtes til.

I den foreliggende undersøgelse har solidaritet været bragt frem gennem interviewene. Der er givet eksempler fra de interviewedes egen kontekst, hvor de oplevede, at der var tale om solidaritet, men der er også spurgt til solidaritet i forhold til konflikterne, som i mindre grad indeholder interviewpersonernes konkrete handlinger. Det kan der rejses kritik af, idet svarene kan anses som værende uforpligtigende. Solidaritet skal anskues som noget, der foregår praktisk mellem mennesker, og derfor må det være handlinger, der studeres (Juul 2002). Til dette kan det dog fremføres, at: 1) Det kan være formålstjenligt at få holdninger frem, da de kan forventes at ligge bag ved handlinger og konstituere solidariteten (Juul 2002). 2) Der er mange forhold, der kan medføre, at holdninger ikke bliver omsat til handlinger. Det gælder f.eks. magtforhold og manglende tro på egne evner. Den måde, som problemet er søgt løst på i undersøgelsen, er, at der er søgt at få beskrivelser tæt på kontekst, så der tilvejebringes eksempler i forlængelse af holdninger. Det er metodisk det mest forsvarlige i den konkrete undersøgelses-sammenhæng.

2.3. Tolkning og analyse af interviewene

Interviewene har været underlagt forskellige måder at fortolke det sagte på. Først er der foretaget en gennemlytning af optagelsen umiddelbart efter interviewet. Der skrives på baggrund af gennemlytningen et resume i punktform, der opsummerer interviewet. Hvilke synspunkter kom frem i interviewet? Hvordan var interviewet med hensyn til autenticitet, eksemplificering/konkretisering og troværdighed? Hvordan virkede interviewpersonen i interviewet mht. fortællerkompetencer og autenticitet? Var der en passende vægt mellem erfaringer, vurderinger og holdninger? Hvad kunne der meningsfuldt opnås svar på, og hvad virkede mindre godt? Hvordan bidrager interviewet til besvarelsen af forskningsspørgsmålene? Og hvad skal eventuelt korrigeres eller tilføjes i interviewguiden til næste interview?

Dernæst er der foretaget en ordret transskribering, så tolkningen af interviewene foreligger som tekst, og idéer til tolkning noteres undervejs. Herefter fortolkes interviewet i dybden i sine enkelte dele og sammen med helheden, så der opnås en udtømmende forståelse af teksten. Tolkningen foregår i en vekselvirkning mellem teori og åben tolkning. Der arbejdes også på tværs af interviewene, efterhånden som de transskriberes, for at se, om andre interview kan kaste lys over interviewet og hjælpe med tolkningerne. Idéer til analysen, og hvordan rapporten skal struktureres, og hvilke interview der kan bruges hvor og hvordan, fører frem til organisering af tekstsegmenter i databehandlingsprogrammet NVivo.

Materialet er benyttet fuldt ud i analysen efter et relevanskriterium. I rapportens fremstilling er livshistorien ikke foldet ud, hvilket heller ikke var intentionen, ligesom enkelte temaer har fået en mindre fyldestgørende plads i rapporten og en mere refererende og mindre veldokumenteret form. Det gælder spørgsmålene om, hvordan man opfatter samfundets indretning (spørgsmål 12 i interviewguiden). Interviewene er anvendt på fire måder i rapporten: som et personligt meningsunivers, efter temaer, efter sektor/erhvervsgruppe og efter fagforeningsgruppe (de alternative medlemmer og ikke-medlemmerne). Det har været overvejet

at udarbejde portrætter efter den metode, som APL I-projektet benyttede i 1992-undersøgelsen, hvor der blev udviklet fire typer efter to dimensioner – interessedimensionen (langs en individualisme-kollektivism-akse) og behovsdimensionen (langs immaterielle/materielle værdier), men da denne skillelinje ikke har været anvendt i spørgeskemaundersøgelsen, er den ikke blevet forfulgt i interviewundersøgelsen. De væsentligste skillelinjer i interviewundersøgelsen går efter interessedimensionen, og derudover er der søgt at fremstille andre dimensioner, f.eks. et “udviklende arbejde”-perspektiv eller et karriereperspektiv, inden for den nuværende disponering.

I rapporten er alle navne og stednavne anonymiseret, og i nogle tilfælde er der foretaget en yderligere omskrivning af personoplysninger, arbejdspladsoplysninger eller fagforeningsoplysninger for at sikre anonymiteten.

I citaterne er det betonet med fed typografi, når interviewpersonen understreger det sagte.

2.4. Undersøgelsens gyldighed og pålidelighed

Både gyldighed (validitet) og pålidelighed (reliabilitet) er vigtige kriterier at forholde sig til, når man udarbejder en forskerundersøgelse.

Gyldighed i kvalitativ metode betyder, at der er overensstemmelse mellem teori og forskningsspørgsmål på den ene side og på den anden side interviewspørgsmål og de svar, der gives i interviewet. Pålidelighed betyder, at interviewpersonernes ord og meninger er rigtigt fortolket og fremstillet. Det betyder, at forskeren er forpligtet til også at referere til den interviewedes meningsunivers, når det er selvmodsigende, dvs. når der fremsættes modsatrettede/ambivalente meninger og ideer.

Dette er søgt opfyldt i denne undersøgelse ved at lægge hele materialet frem på en sådan måde, at der ved siden af hovedtendensen også ses på andre tendenser og synspunkter. Endvidere fremlægges ambivalenser og modsatrettede synspunkter og de faktiske forskelle mellem interviewpersonernes meninger. De vigtigste

synspunkter er belagt dokumentarisk, og det fremgår, hvornår det er interviewpersonens eget meningsunivers og erfaringer, der præsenteres, og hvornår det er undersøgelsens fortolkninger og diskussioner herudfra, der fører analysen videre. Endelig er der anført en tolkningsusikkerhed, hvor det er påkrævet.

Peter Dahler Larsen¹³ har beskæftiget sig indgående med kvalitative metodespørgsmål. Han foreslår, at kvalitative metoder må benytte sig af andre kriterier for pålidelighed end dem, som kvantitativ forskning anvender. Nogle af dem er nævnt ovenfor. Dahler-Larsen fremhæver inklusionsreglen, som betyder, at hele datasættet skal være afsøgt, så afvigelser, anomalier og mangler i datamaterialet fremgår af analysen. Endvidere fremhæves autenticitetsreglen, som foreskriver, at data skal være benyttet i deres oprindelige form, og at det, der konstrueres, skal ske med baggrund i det sagte, så forskeren undgår f.eks. misvisende kategoriseringer. Validitet foregår som kommunikativ validitet, dvs. at forskeren er i dialog med kollegaer om interviewudskrifter og de analyser, der tager form, hvilket igen betyder, at analysen afprøves via drøftelse inden for en videnskabelig kreds, som deler undersøgelsens teoretiske og metodiske grundlag, og som tillige har erfaringer med at gennemføre lignende undersøgelser.

2.5. Undersøgelsens udsagnskraft

På baggrund af undersøgelsens tilrettelæggelse, som nu er præsenteret, kan man stille spørgsmålet, hvad det nye ved denne undersøgelse er, og hvilken udsagnskraft den har. Her kan der peges på tre ting, som er særlige for denne undersøgelse:

For det første er det første gang, at alternative medlemmer og ikke-medlemmer er interviewet kvalitativt i dybden om deres fagforeningsvalg og fagforeningsinteresse og deres holdninger til solidaritet og andre fagpolitiske og politiske spørgsmål – og dertil er der søgt sikret en sådan bredde og variation i denne gruppe, at der kan findes mulige mønstre og mulige forklaringer.

13 P. Dahler-Larsen: At fremstille kvalitative data, 2002.

For det andet er solidaritet med hvem, for hvad og hvorfor blevet systematisk testet gennem de udvalgte sagsforløb.

For det tredje giver den store datamængde mulighed for at finde mønstre i materialet, mønstre, der kan pege hen mod mekanismer, der får tingene til at ske. F.eks. er der fundet et mønster for, hvorfor alternative og ikke-medlemmer melder sig ud af de etablerede fagforeninger, der bidrager med ny viden. På disse måder og ved hjælp af de andre fund, som præsenteres nedenfor, kan undersøgelsen kaste nyt lys på fagforeningernes interessevaretagelse.

For det fjerde må undersøgelsen tillægges stor udsagnskraft, fordi interviewpersonerne på baggrundsvariable og holdningsvariable er en minipopulation af den store population, og de er interviewet i forlængelse af spørgeskemaundersøgelsens problemstillinger. Den måde, som undersøgelsen er gennemført på vedrørende sammenhæng mellem forskningsspørgsmål og interviewspørgsmål, detailniveau, analysen af de fælles og individuelle variationer, betyder, at undersøgelsen kan generaliseres indholdsmæssigt for de problemstillinger, der er behandlet.

3. Arbejdspladsen og ledelsespolitikker

I dette kapitel undersøges forhold på arbejdspladsen, og hvordan ledelsens strategier påvirker opfattelsen af arbejdet og de sociale relationer. Arbejdspladsen har en central betydning for menneskers liv og giver mulighed for at få opfyldt en række grundlæggende behov. Det er her, der søges efter mening gennem arbejdet, der dannes fællesskaber med andre, feltet for ens erfaringer søges udvidet, og man får del i kollektive anstrengelser og fælles mål. Faglig og kulturel meningstilskrivelse er væsentlig, og omvendt kan arbejdslivet opleves problematisk, hvis en sådan ikke finder sted.

Fokus i kapitlet er at se erfaringer og vurderinger i sammenhæng med ledelsespolitikken. Det bliver derved ikke en bredt anlagt undersøgelse af alle arbejdslivets aspekter, men en stilten skarpt på forholdet mellem ledelsespolitik og de sociale relationer på arbejdspladsen. Dette valg er foretaget, fordi ledelsespolitikken antages at have en væsentlig betydning for, hvilke behov der formuleres og ses som opnåelige gennem arbejdet. Ledelsespolitikken og den konkrete leder er faktorer, der har betydning for, hvordan ansættelsesvilkårene opleves, hvordan der gives mulighed for fagligheden i arbejdet, og hvordan sociale relationer kan udvikles. De seneste års forskning har understreget dette ved at vise, hvordan den måde, ledelse bliver udøvet på, har indflydelse såvel på produktiviteten som medarbejdernes sundhed og trivsel. Hermed er der lagt et første grundlag for at vurdere, ud fra hvilke kontekster og sammenhænge der formuleres interesser individuelt og kollektivt på arbejdspladsen.

Ledelsespolitikken har ligeledes betydning for, hvordan den enkelte engagerer og involverer sig i arbejdet og arbejdspladsen, og om man ønsker at fortsætte på arbejdspladsen, eller om den enkelte har et perspektiv om at skifte til en anden arbejdsplads. Der kan altså være tale om individuelle søgeprocesser fra den konkrete ansættelse og til en anden ansættelse, dvs. at

bruge exitstrategien eller ufrivillig opgivelse af arbejdet til en situation som arbejdsløs. Det gælder også for denne undersøgelses interviewpersoner. Fra det tidspunkt, hvor interviewpersonerne udfyldte spørgeskemaet, og til interviewtidspunktet trekvart år til et år senere, havde ni personer ud af 50 skiftet arbejde. Fire interviewpersoner havde frivilligt opsagt deres stilling for at skifte til et bedre arbejde, mens fem havde forladt deres stilling ufrivilligt. Yderligere en interviewperson stod over for at skifte arbejde, og syv interviewpersoner søgte andet arbejde, fordi de ville skifte fra et godt arbejde til et bedre arbejde, fra et dårligt arbejde til et bedre arbejde, eller fordi de var utilfredse med konkrete forandringer på deres arbejdsplads. Disse processer er blandt andet resultat af de ledelsespolitikker, som der redegøres for nedenfor.

Ledelserne i virksomhederne og på arbejdspladserne udvikler løbende nye strategier og måder at organisere arbejdet på. Arbejdspladserne viser sig at være forskellige med hensyn til arbejdets karakter, ledelsespolitikken og sociale relationer, ligesom der viser sig forskelle mellem offentlige arbejdspladser og private arbejdspladser samt arbejdspladser med få ansatte og mange ansatte. Derfor er der for at fokusere analysen foretaget valg og fravalg, så der er udvalgt de temaer, der er blevet formuleret af de fleste interviewpersoner. Kapitlet stiller følgende spørgsmål til materialet:

1. Hvilke gennemgående ledelsespolitikker er der tale om?
2. Hvilke konsekvenser har de for individuelle og kollektive strategier i arbejdet og for de sociale relationer i arbejdet?

Kapitlet peger også på, hvordan ledelsespolitikkerne påvirker muligheden for interessevaretagelse. Derved kobles det individuelle og det kollektive perspektiv.

Kapitlet er disponeret, så nogle af kapitlets problemstillinger introduceres gennem en in-

interviewpersons fortælling. Dernæst præsenteres hovedtendensen i materialet disponeret efter en opdeling i private arbejdspladser og offentlige arbejdspladser. Der lægges i begge dele vægt på hovedtendenser for, hvordan ledelserne styrer arbejdspladserne, og hvordan produktionslogikker påvirker vilkår og faglighed. Der bringes også en illustration af nogle af de data, der ikke passer ind i hovedtendensen, for at få bredden og variationen i materialet med. Herefter præsenteres eksempler på individuelle og fælles strategier som en reaktion på de vilkår, man møder. Endelig ses der på, hvordan ledelsesstrategierne kan påvirke det kollegiale sammenhold.

3.1. Arbejde, organisering, ledelse, konkurrence – indledende om kapitlet

Erling er 52 år og redder i en redningskoncern. Han har arbejdet i koncernen i hele sit arbejdsliv, hvor han har haft mange gode og givende oplevelser gennem arbejdet og et godt samvær med kollegaerne, men hans beretning er præget af en underliggende utilfredshed med en del ting. Som person fremstiller Erling sig som et socialt deltagende menneske og som konsensusorienteret i forhold til arbejdspladsen og samfundets problemstillinger. Fortællestilen er lidt forsigtig, uden at der fremlægges direkte kritik af navngivne personer på arbejdspladsen eller i fagforeningen, men gennem beretningen italesætter Erling en række forhold i sit arbejdsliv, som bekymrer ham. Hver enkelt problemstilling kan genkendes eksemplarisk i en række af de øvrige interviewpersoners beretninger. Derfor er Erling valgt til at introducere kapitlet.

1. Den største bekymring er beskæftigelsesudviklingen og jobbet. Der pågår og vil pågå nedlæggelse af stationer, og der lægges arbejdsfunktioner sammen på tværs af stationer. Det foregår i alle regioner og dermed også i den region, hvor Erling er beskæftiget. Erling er meget optaget af udviklingen, og han stiller spørgsmålet, om der er arbejde til ham i den ny organisation? Han har kunnet iagttage en udvikling, hvor kommunale brandvæsener og ambulancetjenester er

blevet nedlagt, og selv om nogle af stationerne og de afskedigede ansatte i princippet er *“vores konkurrenter”*, ser Erling dem ikke som sådanne. *“De er vores kollegaer, og på det menneskelige plan har vi alle tabt. Det er dem og os, der bliver trukket rundt i manegen af alle de her pengefolk, der tror, at de kan spare og spare”*. Erling *“bryder [sig] ikke om konkurrenceudsættelsen”*. Han fortæller, at konkurrencen mellem de private udbydere er blevet skærpet, og det stiller spørgsmålstegn ved beskæftigelsen og presser arbejdsvilkårene. Erlings perspektiv er at få ro på et turbulent marked for redningstjeneste og autohjælp mv.: *“Det skal gøres til en statsopgave. Opsig kontrakterne med alle private firmaer, og gør al ambulancetjeneste i Danmark til et statsligt firma”*.

Ser Erling på den strukturudvikling, der finder sted, spekulerer han på, hvor han ender i den ny struktur. Han gør faktorer op: Der er et hollandsk firma, der har vundet udbuddet i en region, og kollegaer derfra vil forsøges ansat i nogle af de andre regioner, og Erling forventer, at nogle af dem vil få arbejde i hans region. I Erlings egen region er der nogle stationer, der nedlægges, og andre skal ikke have ambulance-tjeneste længere. Det er sikkert, at Erling *“skal finde et andet arbejde”* i organisationen i løbet af et år. Han fortæller, at han ser sig selv *“i et stort puslespil”*, der lægges for at finde ud af, hvor de, der er tilovers, kan være. *“Jeg har en udfordring i at bevise, at jeg stadig har min plads i organisationen, selv om nogen, i forhold til hvordan ambulancekørsel skal se ud, nok vil mene, at jeg skulle finde noget andet at lave”*.

2. Det handler også om kvalifikationer. Der pågår en kvalifikationsudvikling fra stillingerne som ambulanceassistent og ambulancebehandler til paramedicinere. I forhold til denne udvikling vurderer Erling, at hans kvalifikationer er for små. Omkring sig ser Erling unge og yngre kollegaer, der uddanner sig til paramedicinere. En tendens, som Erling beskriver dobbelttydigt. På den ene side anerkender han kvalifikationsudviklingen som en nødvendig udvikling, på den anden side finder han ikke, at han har kvalifikationer

til at gennemløbe den samme udvikling. Det øger hans fornemmelse af at være hægtet af udviklingen: *“For hvor vores unge kollegaer er på vej opad, der er jeg på vej nedad”*. Det er ifølge Erling ikke en kvalitet at være ældre og erfaren og lægge vægt på *“det menneskelige aspekt”* i kontakt med borgerne. En kvalitet, som han mener udviklingen og nogle af de unge glemmer. *“Man er jo ikke så attraktiv, som hvis man havde været 30 år og behandler og på vej til at blive paramediciner”*.

3. Arbejdsorganisationen og ansættelsesvilkår, erfarer Erling også, er under udvikling. Fra decentral ledelse til central ledelse og styring og dermed fjernere fra den besluttende ledelse og for nogle kollegaers vedkommende flere konfliktfyldte uenigheder om enkelt-sager. En vigtig forandring i udviklingen er, at regionerne i højere grad styrer vagtcentralerne, og hvor mange ambulancer der skal disponeres over. Denne udvikling oplever Erling som negativ. Den normale ledelse på stationen var i højere grad til at få i tale vedrørende vagtplanen og driften. *“Det er et stort skift”*, fortæller han. Det giver anledning til irritationsmomenter om spisepauser og arbejdstidsregler: *“De er fløjtede ligeglade med, om vores overenskomst den bliver overholdt”*.
4. Imellem kollegaerne er fagforeningen også til diskussion, men det er med udgangspunkt i, hvilken uddannelsesudvikling fagforeningen skal arbejde for. Uenighederne er mellem de paramedicinere, der vil uddanne sig videre på et bachelorniveau, og fagforeningen, der er uenig i, hvor *“højt man skal sætte barren”*. Erling mener, at fagforeningen er for henholdende i forhold til den ny udvikling, og at fagforeningen burde kunne inkludere det ønskede uddannelsesløb. *“Vi er nogle stykker, der ikke mener, at 3F har medvirket konstruktivt, og vi har en fornemmelse af, at det handler om at holde på medlemmer og penge”*, dvs. medlemskontingenter. Modsætninger ender ifølge Erling op i, at nogle af paramedicinerne stiller spørgsmålstegn ved fagforeningen. *“Så sidder man pludselig og diskuterer for og imod fagforeninger i stedet for at diskutere uddannelsesniveaue”*. For Erling er det en ærgerlig diskussion. Sammenhol-

det på arbejdspladsen socialt og fagpolitisk er dog efter Erlings vurdering ikke negativt påvirket af, at der er opstået distinkte grupper, som taler sammen indbyrdes efter uddannelsesniveau. Men ud fra Erlings vurdering kan fagforeningstilhørsforholdet blive det i fremtiden, fordi de mest utilfredse med fagforeningens linje udtrykker ønske om ud-meldelse.

De temaer, Erlings beretning rejser, og de bekymringer, Erling har blandt andet om beskæftigelsen og uddannelsesniveaue, deles af en række interviewede med ikke-faglært og faglært beskæftigelse. Erlings historie demonstrerer derfor nogle grundlæggende og principielle forhold ved lønarbejdet i dag.

3.2. Den private sektor og præstationslogikken

I de private virksomheder oplever en del interviewede et stort fokus på kontinuerligt at nedsætte omkostninger og øge effektiviteten. Det gøres ved at rationalisere arbejdsprocesser også ved hjælp af IT og via IT-processer, ved at sætte præstationsmål op, ved at omlægge organisation og arbejdsgange og på andre måder. De interviewede giver udtryk for, at de har et godt arbejde, som de engagerer sig i, men at der er udviklinger, som de synes mindre om, og nogle af de interviewede har et perspektiv om at finde et nyt arbejde. Nedenfor er der givet et eksemplarisk udvalg ud fra de interviewedes beretninger.

For funktionærer inden for salg, koordinering af produktion, logistiske løsninger og forsikrings- og bankvirksomhed berettes der om præstationsmål, dvs. fokus på *“performance”*. Præstationsmålene er organiseret forskelligt, som f.eks. et præstationsmål for, hvor mange sager eller ordrer der skal være ekspederet inden for en bestemt periode, præstationsmål for, hvor stor en andel af kunderne der skal være tilfredse, præstationsmål for at levere produkterne til tiden, eller præstationsmål for, hvor meget omkostninger minimeres.

I et eksempel, der udtrykker en hovedtendens i materialet, fra det private funktionær-

område, er der i en salgskoordinatorfunktion et præstationsmål for, hvor meget koordineringen af produktionsvirksomhedens salg på markederne kan sikre en "just in time"-levering til kunderne, og også præstationsmål for, at emballage- og forsendelsesomkostninger bliver nedsat mest muligt.

Betina arbejder i en sådan salgskoordinerende funktion, og hun fortæller, at *"det er indprentet i mig, at vi skal tjene flere penge"*. Med årene er der blevet et større pres, et tydeligere fokus på økonomi og et *"stort fokus på omkostningsminimering"*. Betina og kollegaerne bliver *"pressede af, at de hele tiden skal performe"*. Hun skal *"hele tiden forsvare og forklare sig ned i detaljen"*, om hvorfor omkostningerne er højere, og hvorfor kunderne ikke har købt som budgetteret, opgjort som afvigelser pr. uge. Det er svært at blive ved at øge effektiviteten: *"Vi har arbejdet med effektivisering i otte år, de måler os hele tiden, og det er svært at være mere effektive"*. Andre kollegaer et niveau højere oppe i arbejdsorganisationen bliver målt på, om budgettet holder. *"Det må være mere stressende, for de får en del af deres løn efter, om vi er forud eller bagud i forhold til budgettet"*.

Medarbejdertilfredsheden på Betinas arbejdsplads er målt til at være faldet, og der har været nogle opsigelser året forud. Men der er ingen direkte indflydelse på de beslutninger, der bliver taget på driftsniveau og det strategiske niveau *"oppe i toppen"* af organisationen. For at kunne afbalancere præstationskravene er det ifølge Betina vigtigt, at der er et *"supergodt kollegialt samarbejde"* med nærtstående kollegaer, som hjælper hinanden med at overkomme arbejdsbyrder og overtager arbejdsopgaver fra kollegaer, der i perioder har for mange opgaver. Der er her tale om en kollegial solidaritet.

Betinas beretning belyser, hvordan den fastlåste situation, som understreges af, at virksomhedsledelsen er vanskelig at få i tale, samt manglende tradition hos funktionærerne for praktisk interessevaretagelse, kan skabe ambivalens. På den ene side søger hun at understrege deres værd, når hun udtaler, at de ansatte har en *"ære og stolthed og ejerskab i det, vi laver"*, og at hun er *"stolt og ærekær"* med arbejdet. På den anden side italesættes præstationsmålene og produk-

tionslogikken og fraværet af materiel anerkendelse (løn) kritisk. Betina har et perspektiv om at søge væk fra virksomheden. Hun perspektiverer kritikken af produktionslogikken, idet hun ser den som en generel tendens ved samfundsudviklingen:

"Hvis man ser på det i en større samfundssammenhæng, så synes jeg, at det er generelt i samfundet, at vi kører lige i overkanten af ydeevnen. Vi kører oppe på det niveau, hvor man ser, at mange mennesker får stress. Jeg ved fra de andre sælgere, at man begynder at arbejde uden for arbejdstiden for at hente. Jeg håber, at der kommer en modbølge".

Præstationskulturen findes ligeledes i finanssektoren, hvor den er ført *"ned på individniveau"* ifølge Anette. Hun er skiftet fra bankrådgiver til kreditrådgiver, fordi hun fandt, at der i for høj grad var en fordring om, at bankrådgiverne solgte produkter til kunderne. *"Jeg kunne ikke se mig selv som sælger, men som rådgiver, og jeg ville gerne kunne se folk i øjnene. Det kunne jeg ikke komme overens med"*. Anette mener, at fokus på salg og præstationskulturen *"presser medarbejderne sindssygt meget"*, og at *"rigtig mange går simpelthen ned med stress"*. Det stresser, at der er præstationsmål, og det stresser, at man sammenlignes med andre. Der er sammenligninger afdeling for afdeling, men også blandt medarbejdere indbyrdes og de personlige resultater er offentligt tilgængelige internt i banken på landsplan, så alle kan følge med i den enkeltes præstationer. Præstationerne er koblet sammen med en lønandel, som afgøres i årlige udviklingssamtaler. Konsekvensen af, at det er koblet sammen med en lønandel, er ifølge Anette, at det kan skabe konkurrence om, hvem der får gennemført flest kundefaletter, og *"der kan være noget uretfærdighed indbygget dér"*. Men Anette er ikke længere direkte påvirket i sin funktion, hvor de ansatte i stedet bliver målt på, om de når de ting, de skal. Hun beskriver en god kollegialitet i afdelingen. Sammenholdt med de rationaliseringer og afskedigelsesrunder, der har været i banken gennem tiden, vurderer Anette, at det er den mest effektive arbejdskraft, der er tilbage i banken.

Der er løn efter jobfunktion, og inden for jobfunktionen sker der en indplacering i ni-

veauer. På baggrund af *“de karakterer, der er for, hvor du ligger henne, rettes lønnen ind herefter”*. Her er der en gråzone, fortæller Anette. *“Der er stadigvæk mange, der ikke får den løn, på trods af den jobfunktion du har”*. Der er ikke offentlighed omkring lønnen, og heller ikke tillidsrepræsentanten kender den enkeltes løn. *“Det der med lønforhøjelse, det er meget, meget svært”*. Det forekommer, at overenskomststigninger modregnes ved fastsættelse af lønnen. Anette nævner sit eget eksempel. Efter at hun skiftede jobfunktion, fik hun lov til at beholde lønniveauet, men fik modregnet overenskomststigninger. *“Så dem, der er på den lave løn, de må tage andre steder hen eller vente på, at puljen til løn bliver tilstrækkelig til, at de kan få deres del”*.

I lighed med de andre interviewede i bank- og finanssektoren er der et smalt rum for indflydelse på de strategiske spørgsmål, og der er *“blevet lavet så mange sparerunder, og det er bare et must, hvor det før i tiden mere var sådan, at vi kunne mingelere det rundt. Det er blevet mere one way”*. Sparerunderne har fjernet personalegoder, og der er meget fokus på bundlinjen for at holde omkostningerne nede. Samarbejdsudvalget er blevet *“mere proforma”*. Det hører med til fortællingen, at der er overskudsdeling. På den måde opnår de ansatte andel i værditilvæksten, men derfor kan de ansatte ifølge Anette godt tænke, at *“hvorfor må lønnen ikke stige”*, når banken præsterer gode resultater. Kollegaerne taler om det, *“men ikke så meget mere. Det er efterhånden mere sådan: That's Life”*.

Et andet kendetegn ved produktionslogikken og præstationsmålsætninger er for nogle ansatte, at de gennem arbejdet bidrager til arbejdskraftbesparende løsninger. Solveig er IT-programmør. Hun er glad for IT-arbejdet, som er *“kreativt”, “udfordrende” og “sjovt”*, men det udfordrer hende, at *“der er gået mode i, at alt skal effektiviseres”*. Solveig er med til at udvikle de rigtige IT-løsninger, så *“vi gør tingene rigtigt fagligt set”*, men hun kan se, at løsningerne samtidig er arbejdskraftbesparende. *“Det er jo en del af mit job at sørge for, at der er en del af mine kollegaer, der bliver arbejdsløse”*. Sideløbende med denne udvikling outsourcer ledelsen arbejdsopgaver til et østeuropæisk land. 60 kollegaer *“er blevet effektiviseret væk fra deres kollegaer, deres*

dagligdag, deres job og økonomi”, mens ledelsen samtidig ansatte 200 i det østeuropæiske land. De processer og det at være en del af den logik, der består i at effektivisere så meget som muligt, *“det er en proces, der irriterer mig”*. Udviklingen i banken er en del af forklaringen på, at Solveig ønsker at forlade banken, og hun er begyndt at se sig om efter et andet arbejde. *“Jeg synes, det er asocialt. Man kan ikke være det bekendt som virksomhed, og da slet ikke når man har et overskud på fire milliarder”*. Ledelsen begrundede outsourcing af arbejdsfunktioner med, at det giver en bedre kompetenceudnyttelse, men for Solveig er det et skinargument: *“For dem handler det om, at vi er så effektive som muligt, og om at spare lønomkostninger”*.

I Solveigs afdeling er der *“stor indflydelse over eget arbejde, fordi de kræver meget kreativitet i arbejdet”*, mens der ikke *“bliver lyttet, når det er strategi, og når det er noget, de har planlagt i forvejen”*. Beslutninger om effektiviseringer, præstationsmål og outsourcing tages alle på det strategiske niveau, hvor det er uden for de ansattes indflydelse.

Præstationslogikken, som vist ovenfor, er en hovedtendens i materialet inden for den private sektor. Nogle interviewpersoner oplever produktionslogikken i form af et konkret og begrundet præstationssystem, der måler præstationer og sammenligner præstationer imellem afdelinger. Det gælder også for nogle af produktionsarbejderne, hvor der ved hjælp af informationsteknologien foretages benchmarking. Der sammenlignes arbejdstider, tidsforbrug, forbrug af materialer og andre variabler mellem produktionsafdelinger i en koncern i Danmark og på tværs af landegrænser, hvis koncernen er internationalt organiseret. Andre funktionærer oplever at arbejde med et ulige forhold mellem deadlines og arbejdsmængde. Andre inden for f.eks. produktionsvirksomheder oplever det ved, at personaleressourcer ikke er tilstrækkelige eller skæres ned. Og andre igen – ligeledes inden for produktionsvirksomheder – oplever det ved, at kutymefastsatte pauser bliver færre. Når produktionslogikken kan virke udfordrende, kan det også skyldes, at præstationsmål kan sættes som efterstræbelseværdige, uden at de i udgangspunktet kan opnås, men at man skal

søge at arbejde hen imod dem. Hovedtendensen er, at: *“Der skal laves mere”*. Tendensen til arbejdsintensivering – eller for funktionærer at arbejde en del timer eller mange timer ud over den fastsatte arbejdsuge og tage arbejdet med hjem – kommer til udtryk i meget af materialet. Den stress, som Anette i finanssektoren fortæller om, optræder som stressrelateret langtids sygdom for to interviewede funktionærer inden for et år før interviewtidspunktet. Anette berører dermed en følgevirkning og en håndgribelig fremtrædelsesform af produktionslogikken og præstationsorienteringen.

Det hører med i en samlet vurdering af betingelser inden for det private funktionærområde, at den enkelte godt kan italesætte præstationslogikken som noget, den enkelte har et medansvar for. Men det er vigtigt at holde sig for øje, at den stressrelaterede arbejdspræstation, som fremstår som subjektivt begrundet, primært er resultatet af den produktionslogik og incitamentsstyring, der påvirker arbejdskulturen på arbejdspladsen. Der kan derfor argumenteres for, at det er en myte, at stressrelateret belastning og fravær primært er lønmodtagerens ansvar, fordi de ikke kan administrere det ikke-tidsbundne eller grænseløse arbejde. Det grænseløse arbejde findes, men det må ud fra beretningerne ses som et resultat af de arbejdsorganisatoriske og økonomiske logikker. Derfor vil det generelt set være umuligt for de ansatte at løse problemerne.

3.3. Mere styring oppefra

En anden hovedtendens i materialet inden for den private sektor er beskrivelser af en ledelsesmæssig centralisering. Der er blevet længere til de ledelseslag, der træffer de fleste beslutninger, og det er blevet vanskeligere at påvirke. Denne problemstilling er der allerede taget hul på ovenfor. Virksomhedsledelserne tilrettelægger deres beslutninger på en sådan måde, at de opleves utilgængelige for indflydelse og medbestemmelse. Relationerne i virksomhederne beskrives af mange interviewpersoner som *“os på gulvet”* set med en *“nedefra og op”*-synsvinkel i virksomhedens *“pyramideorganisation”*. For den enkelte ansatte, der med dette blik placerer sig i

bunden af virksomheden, hvor arbejdet udføres på den enkelte arbejdsplads, opleves det som 1) øget styring oppefra, 2) der er blevet længere til ledelsen og 3) det er blevet vanskeligere at få ting igennem, der koster penge. Det bidrager til, at der opstår skjulte eller åbne konflikter og modsætninger til ledelsen.

Et eksempel fra materialet, der udtrykker en hovedtendens for, hvordan ledelse foregår i virksomheder/koncerner med mange hierarkiske led og med en dansk koncernledelse eller en udenlandsk koncernledelse øverst, er Jørgens virksomhed, jf. også kapitel 4. Virksomheden var oprindelig en danskejet virksomhed, men blev opkøbt af en udenlandsk koncern. Bag om *“de flotte overskrifter om vores X-værdier”* og *“verdens bedste personalepolitik”* er der ifølge Jørgen en anden virksomhedspolitik, som de ansatte mærker bl.a. ved et dårligt arbejdsmiljø. Virksomheden styres ifølge Jørgen meget entydigt gennem en pyramideorganisation, og den nationale ledelse *“skal bevise, at en topstyret virksomhed, at den dur. Og det kan jeg love dig for, at den ikke gør!”* Virksomheden styres fra koncernens udenlandske ejer, og ifølge Jørgen er det *“ren business og kroner og ører. Virksomheden skal malkes til den udenlandske ejer”*. I de økonomiske budgetter er det klargjort, hvor meget virksomheden skal aflevere af sit budget i overskud til den udenlandske virksomhed, og det har sat et skarpt fokus på dels at øge effektiviteten, og især at der ikke foretages nye investeringer af betydning i teknologi og maskineri samt i arbejdsmiljøet. Der er ifølge Jørgen *“skåret ind til benet”*, og virksomheden søger at effektivisere ved at afskedige folk og efterfølgende lukke hullerne ved hjælp af vikarer og overarbejde. Det er vanskeligt at etablere en dialog omkring forbedringer af forholdene. Ved henvendelser til produktionschefen og værkførere bliver forespørgsler *“ofte syltet”*. Også på fabriksnære spørgsmål får det konsekvenser, fordi *“der er ikke blevet taget action på det, der blev lovet, at man ville gå videre med på sidste møde”*, og fordi *“ledelsen virker, som om den er bedøvende ligeglad”*. Jørgen tolker indflydelses- og beslutningsmulighederne sådan, at den nationale virksomhedsledelse reelt ikke har et råderum. *“Beslutninger skal igennem mange led”*, og forespørgsler til koncernledelse

sen er *“en meget langsom proces”*, som ofte ender negativt.

I en anden virksomhed fortælles om et lignende skifte fra en familieejet virksomhed til et amerikansk investeringsselskab. Det medførte store ændringer i ledelsespoltikken og i det sociale fællesskab for de ansatte. Den ene væsentlige forandring vedrørte effektiviteten, hvor den nye ejer stillede nogle højere effektivitetsmål op, og hvor den øverste ledelse udstak målene og førte dem ned gennem organisationen. *“Så bliver ledelsen presset af investeringsselskabet, og vi bliver presset af ledelsen”*. Benny fortæller, at de i *“forvejen var effektiviseret”*, og det, at de ansatte måtte arbejde mere, betød *“dårligere arbejdsforhold”*. Den anden vigtige forandring var, at der blev ansat en amerikansk leder, der *“ikke havde forstand på personalepolitik, og der blev strammere personaleregler”*. Endvidere trak den amerikanske koncern en del nye ansatte med ind i virksomheden, hvorved der opstod to grupper inden for personalet, den nye gruppe, som var mere loyal over for den nye ledelse, og den gamle gruppe af ansatte, og det *“splittede ligesom hele fællesskabet. Det var rigtig ødelæggende for samarbejdet i personalegruppen. [...] Så der skete noget med samarbejdet på arbejdspladsen, da virksomheden skiftede ledelse”*.

Det er ikke alle udenlandske virksomheder, der etablerer sig i Danmark, der anerkender og tilslutter sig det danske overenskomssystem og samarbejdssystem, og i undersøgelsen er det tilfældet for to amerikanskejede virksomheder. Det har betydning for, hvordan de ansatte kan kommunikere i virksomheden, og hvilken indflydelse de har på personaleforhold. En interviewperson fortæller, at han blev opfordret af fagforeningen til at indtage en status som talsperson, men at det var underforstået i virksomhedskulturen, at det kunne få konsekvenser, og derfor afstod han, *jf. portrættet af Henrik i kapitel 6*. I virksomhedens høringssystem inviteres de ansatte til at fremsætte synspunkter og kritik af personalepolitik og arbejdsorganisatoriske forhold, men systemet er ikke rettighedsbaseret, og der er et smalt rum for, hvordan man kan kritisere. I den lokale, virksomhedsnære inddragelse er der ikke tale om medbestemmelse og medindflydelse afledt af kollektive rettigheder,

men derimod om medarbejderinvolvering, der er en ledelsesdrevet måde at øge forpligtelse og motivation på gennem direkte deltagelse. Dermed undsiger ledelsen formel samarbejdsstruktur og indflydelse.

Materialet i denne undersøgelse peger på, at den måde, denne type virksomheder styres på, repræsenterer en forhåndsstrukturering af magten. Forhåndsstruktureringen indebærer, at der er et virksomhedsøkonomisk rationale, som ledelsen fremstiller som objektivt eller i hvert fald som en upåvirkelig realitetsmagt, og magtforholdet søges styrket ved, at de nederste ledelseslag agerer henholdende eller afvisende på forespørgsler. *“Alle ledelseslagene presser hinanden mere end tidligere oppefra og nedad. Ledelsen på vores arbejdsplads, de kan jo heller ikke gøre noget. De er presset længere oppefra”*. Undersøgelsen har endelig fået et interessant indblik i uregulerede virksomheder i IT-branchen gennem to interviewpersoner. De har været ansat i konsulentfirmaer på freelancebasis og vikarbasis med udlån til kunder (andre virksomheder) uden højeste arbejdstid mod en høj løn. Firmaerne slipper for at *“have folk siddende på bænken”*, dvs. at have dem ordinært ansat, mens de venter på at kunne udlånes. De øger deres indtjening ved ikke at være forpligtet til at afsætte midler til feriepenge og pension. *“Det er en kynisk måde at føre forretning på”*, er vurderingen. Det er en branche med krav om høj effektivitet, der er intet fagligt fællesskab mellem de ansatte, kollegialiteten er mere sporadisk, og der er en højere grad af individualisering af ansættelsesrelationerne og individuel stræben. Det er en *“wild west-branchen”*, som en af interviewpersonerne udtrykker det. Regulering af aftaler og arbejdsmiljøet er ifølge interviewpersonerne påkrævet, men de høje lønninger i denne type virksomheder og forventningen om, at den enkelte agerer selvstændigt og individuelt, vanskeliggør, at initiativet til reguleringer kommer inde fra branchen selv.

I undersøgelsen er den modgående tendens i den private sektor kendetegnet ved oplevelsen af en større selvstændighed i arbejdet og mere indflydelse på virksomhedens dispositioner på enkeltspørgsmål. Kristians virksomhed, som er en mindre virksomhed inden for den biotekno-

logiske industri, er illustrativ for denne tendens i materialet. Kristian er 43 år og betjener sammen med 11 andre operatører på skift produktionen fra et operatørtrum, hvorfra der foregår computerstyret overvågning og regulering af processerne. Arbejdet er ikke fysisk betonet og er heller ikke belastet af arbejdspress eller stress, fortæller Kristian. Værkføreren viser sig kun ved arbejdets begyndelse, og ellers står Kristian og hans kollega selvstændigt for styringen af produktionen. *“Der er nogle af de andre hold, de vil gerne ha’, at han kommer hele tiden, men min makker og jeg, vi vil gerne sidde her og styre det for os selv. Vi behøver ikke ledelse her”*. Set over otte år er arbejdsomængden steget, men ikke i en sådan grad, at det belaster arbejdet. *“Alt andet lige, så har vi fået mere at lave. Men det er ikke sådan, at det stresser. Det er ikke sådan, at der skal skæres og spares. De ansætter de folk, der skal bruges”*. Kristian lægger vægt på, at virksomheden giver plads til, at han kan arbejde selvstændigt uden indblanding, og at der er mulighed for et mere udfordrende arbejde. Ledelsen har stillet procesoperatøruddannelsen i udsigt, men ellers er kursusbudgettet ifølge Kristian for lille, og der foregår aktuelt forhandlinger om, at de ansatte ikke skal lide løntab under uddannelse.

Ses der på ledelsen af virksomheden, er den en del af en koncern og som sådan styret af en overordnet ledelse. Virksomheden var ude i turbulente år fra 2008 til 2012 med vigende omsætning, og ledelsen reducerede arbejdsstyrken i flere omgange. Ledelsen planlagde en yderligere reduktion, men på initiativ af Kristians tillidsrepræsentant blev der udført et analysearbejde af virksomhedens muligheder, lagt en ny strategiplan, og det lykkedes at vende udviklingen til fremgang. Kristians fortælling er på nogle punkter modgående de øvrige beretninger, først og fremmest på grund af arbejdets rammer og vilkår og selvstændigheden i arbejdet. Derudover hører det med til den synsvinkel, som han betragter virksomheden ud fra, at han ser sig selv som en del af et fællesskab, et fagligt fællesskab af operatører, *“en enig gruppe”*, der slutter op om tillidsrepræsentanten. *“Vi har en vis indflydelse gennem vores tillidsrepræsentant”*. Tillidsrepræsentanten

er initiativrig over for ledelsen, *“han er stædig, hans ord vejer tungt, og der bliver ikke trumfet noget ned over hovedet på os på gulvet, uden at han bliver kaldt til møde”*.

Arbejdsvilkårene og selvstændigheden i arbejdet har stor betydning for, hvordan Kristian italesætter virksomheden. For *“hvis jeg var negativt indstillet over forholdene, så ville jeg finde noget andet”*.

Kristians fortælling er en enkeltstående beretning, men der er fællestræk med andre interviewpersoner, der arbejder helt eller delvist i selvstændige arbejdsfunktioner og uden at være underlagt direkte ledelse. Det at kunne arbejde selvstændigt eller uden direkte ledelse, eller at der er aftalt en hjemmearbejdsdag om ugen, ser ud til at give en mere positiv indstilling til arbejdet. I de mindre og små virksomheder inden for byggeriet er der en anden, uofficiel og nærværende kultur, hvor der er en tæt relation til den mester, der ejer virksomheden, og som indgår i arbejdet på lige fod med svendene. Her er en uformel omgangstone, og de ansatte oplever, at det er muligt at tale sig til rette om de væsentligste forhold vedrørende arbejdet, selv om der også i enkelte interview formuleres kritik af arbejdsmiljøet og den sæsonprægede fleksibilitet med midlertidig arbejdsledighed.

3.4. Vilkår i den offentlige sektor

New Public Management – forstået som en neo-liberalistisk reformbølge – har sat andre værdier end retssikkerhed, ligebehandling, lighed og behovssikring i centrum. Vurderet ud fra beretningerne fra de offentligt ansatte har økonomisk nyttelogik og incitamentsstyring fået primær betydning. NPM-logikken har presset det fagprofessionelle rationale meget, og også det bureaukratiske rationale en hel del. De ledelsestiltag, som de offentligt ansatte bedst kan få øje på, når de fortæller om arbejdet, kan da også rummes inden for en teknisk-økonomisk diskurs, eller optimeringsstrategien, som defineret i rapportens indledende kapitel. Men materialet i denne undersøgelse viser også, at der er et misforhold mellem de politiske ambitioner og de ressourcer, der er til rådighed, og at der er fundamentale værdimodsætninger mellem ra-

tionalet i NPM og den traditionelle velfærdsstat (Dalsgaard & Jørgensen 2016).

Optimeringsstrategien udtrykker en økonomisk rationalitet, som har som mål at effektivisere og markedsføre den offentlige sektor med fokus på, hvordan man får mest ud af det offentlige arbejde. NPM-redskaber som kvalitetsstandards, målesystemer, benchmarking og rationaliseringskoncepter kobles til økonomiske styringssystemer, så institutionernes økonomi tildeles efter institutionernes evne til at optimere redskaberne. Derudover er der enkelte beretninger om privatisering og udlicitering. Interviewene viser, hvordan NPM fremtræder forskelligt afhængig af konteksten og interviewpersonernes forståelse heraf. Interviewene frembringer hermed en nuanceret viden. I det følgende præsenteres de erfaringer, der udtrykker hovedtendensen i materialet, for afslutningsvis at pege på en modgående tendens.

Fælles for beretningerne er erfaringerne om den kløft, der åbner sig imellem på den ene side professionernes idealer og det fagligt forsvarlige og på den anden side den praksis, der finder sted, samt hvordan den økonomiske rationalitet udfordrer de fagprofessionelle rationaler. Politikken og en stor del af ledelsesstrategierne skaber en række systematiske dilemmaer i arbejdet og vurderes af hovedparten af interviewpersonerne til at forringe den pleje, sundhed, undervisning, omsorg, pasning og leg o.a., som er professionernes kernefelt. Det offentlige arbejde synes ud fra beretningerne at være langt forbi idealerne mange steder. Det handler for personalet om at opstille mindste kvalitetskrav, selv om de opleves som fagligt utilfredsstillende. Synsvinklerne i interviewene handler både om, hvilke konsekvenser det har for fagprofessionerne, og hvilke konsekvenser det har for arbejdet som lønarbejde.

Der er med enkelte undtagelser fælles erfaringer, og de handler om de udfordringer, som effektiviseringer, nedskæringer og reformer fører med sig. *“Målstyring bringer ikke kvalitet for dagen. Alt bliver målt, men kun det hårde, ikke det forebyggende og det præventive”* (politibetjent). *“Du kan 1) sætte grænser og 2) lave mere for at bevare fagligheden. I den sidstnævnte gruppe har jeg en kollega, der lige er gået ned med stress”* (uddan-

nelsesvejleder). *“Vi løber ikke, vi spæner”* (social- og sundhedsassistent). *“Der er uforsvarligt travlt, det går ud over patientsikkerheden”* (sygeplejerske). Der er fremfor alt et stort arbejdspress, og det påvirker kvaliteten, som f.eks. hos læreren: *“Nogle dage, der er jeg ikke engang forbedt. Jeg slår bare op i bogen på den næste side. Jeg kender den jo. Det er ikke så godt”*. Eller social- og sundhedsassistenten: *“Hver dag går jeg hjem og tænker: Har jeg nu husket det hele?”* Når der i interviewene tales om det fysiske eller mentale arbejdspress, kommer der en række ledelsestiltag frem som medstrukturerende: tilbagevendende nedskæringer inden for de fleste områder, merundervisningspligt i folkeskolen, inklusion af adfærdsvanskelige børn som følge af skolereformen, inklusion af ældre fra socialpsykiatriske institutioner i forbindelse med kommunernes overtagelse af specialinstitutioner, det accelerende patientforløb på hospitalerne, omlægning af arbejdstid og arbejds gange i ældresektoren og på hospitalerne samt andre tiltag, som betyder, at præstationskravene øges, og institutionerne presses på ressourcesiden.

Hospitalsområdet er særligt i den forstand, at det er her, produktionslogikkerne fra den private industrivirksomhed er overført gennemgribende og i stor skala og gældende for store personalegrupper (Dybbroe 2015). Her møder personalet på sygehusene og i psykiatrien hele værktøjsskassen af NPM-redskaber, som har til formål at udfordre den fagprofessionelle viden og praksis. Produktionslogikkerne stræber efter, at alt vedrørende arbejdet kan standardiseres, dokumenteres, kontrolleres og værdifastsættes, for derved at danne grundlag for økonomiske tildelingskriterier (Dybbroe 2015, Dalsgaard & Jørgensen 2016).

Standardiseringen sætter sig igennem ved kvalitetsmodeller og behandlingsprogrammer for, hvordan arbejdet skal opdeles og udføres, hvordan de forskellige arbejdsopgaver kan kvantificeres, og hvordan arbejdet dokumenteres. Det er en fælles fortælling, at *“standardiseringen tager fokus væk fra den individuelle sygepleje”*, og at det arbejde, der er det egentlige sygeplejefaglige arbejde, i manualer og arbejdsbeskrivelser udgrænses og usynliggøres. *“Man kan jo ikke standardisere mennesker, men det er*

det, der sker". Med kvalitetsstandarderne følger dokumentationsdelen for, at personalet gør det rigtige. "Der er en stor dokumentationsproblematik. Den er helt grotesk. Vi dokumenterer 60 % af tiden. Jeg vil meget hellere gå ud hos mine patienter og passe dem og tale med dem. Det er dét, der er sygepleje". Mange føler administrativt arbejde har underordnet det fagprofessionelle arbejde. Ledelsesstrategierne suspenderer det individuelle faglige skøn, som erstattes af metodeforskrifter, manualer og andre skabelonagtige måder at agere på. Det er således ikke kun resourceproblemer, der reageres kritisk på, men i høj grad faglige og etiske hensyn.

Der er dog også nuanceringer, f.eks. hos erfarne sygeplejersker. Der hævdes en faglig kompleksitet i sygeplejen, der kræver selvstændig fagprofessionel vurdering. Vibeke er en erfaren sygeplejerske. Hun definerer *"sygeplejerskefaget som et håndværkerfag, et fagligt fag på baggrund af teoretisk viden"*, og hun fremfører, hvordan den faglige dømmekraft kan være kvalitetsstandard overlegen.

"Man skal passe på, at det hele ikke kammer over i standardisering. For så kan du have så mange retningslinjer, at du ikke behøver at have en fagperson. Og hvis du følger vejledningen slavisk, så opdager du ikke, at noget ikke er, som det skal være, før det er for sent. Så man bruger sin sunde fornuft ud fra sin faglighed. Så der er sygeplejefagligheden og den faglighed, der er i akkrediterings-systemerne, og det kan være to forskellige verdener. Så tænker jeg, når jeg står ved patienten: Det kan jeg gøre bedre. Og så tager man et valg".

Der er oplagt stor bekymring på kvalitetsens og faglighedens vegne, og det er en potentiel – eller manifest – trussel mod den viden og de erfaringer, de fagprofessionelle besidder.

En anden udfordring er de metoder, som tages i anvendelse for at øge produktiviteten og effektiviteten. Det accelererende patientforløb opleves som en væsentlig kilde til, at tempoet og intensiteten i arbejdet stiger.

"På mit afsnit var der en periode, hvor 1/3 af sygeplejerskerne var sygemeldt med stress, og arbejdsbyrden blev større for os andre. Det er jo ikke, fordi man nedlægger nogle senge, og vi kan heller ikke gå på halv kraft og sige nej til at modtage patienter".

Når patienterne er indlagt i kortere tid bli-

ver alt det, der skal nås med patienterne, mere sammenpresset, og fleksibiliteten i arbejdet bliver derfor mindre. Dertil kommer, at der er en større bekymring for at lave fejl på grund af den stigende arbejdsintensitet.

Lean-konceptet er en anden måde at effektivisere på. Lone, en erfaren sygeplejerske inden for børnepsykiatrien, fortæller om Lean-implementeringen på centret. Sideløbende med Lean har de andre tiltag medført, at indlæggelsestiderne er forkortet, tingene skal gå stærkere i dag, samtalerne skal afvikles mere kontinuerligt, og kalenderne skal helst være fyldte. Lean implementeres altså på et tidspunkt, hvor personalet i forvejen er presset af andre produktivitetstiltag. Til det formål har ledelsen ansat en *"forandringsagent"*, men *"det er småtterier, hvad Lean kan flytte"*. Personalet står hver onsdag og kigger *"modløst på Kaizen-tavlen"*, mens den unge Lean-konsulent forgæves forsøger at få personalet til at spille med. *"Han er sygemeldt nu. Jeg kan godt forstå, at han er kørt træet i det. Det er sådan en uriaspost"*. Personalet kommer med forslag til, hvordan *"flowet"* kan organiseres anderledes. Der fremsættes forslag om, at journalen er fremme på behandlernes bord, så man hurtigere kan komme i gang med at behandle. *"Det ville være Lean for os"*. Det møder modstand andre steder i systemet, og personalets forslag fører ikke til noget. Personalets forbehold over for Lean-konceptet bekræftes, og det vil ikke medvirke aktivt.

"Det kan da godt være, at det kan bruges på Toyota-fabrikkerne, fordi der er det, du skal gøre, sådan lidt samlebåndsagtigt. Men du kan ikke styre forældre. De bliver syge. De melder afbud. De spiller slet ikke med. Det er jo levende mennesker. Det er ustyrbart, fordi det menneskelige er ustyrbart".

Selv om Lone beskriver Lean som et mislykket koncept anvendt på det psykiatriske afsnit, har Lean leveret argumentation til ledelsen om at slanke organisationen. En problematisk konsekvens ved Lean har været, at faglige sammenhænge er skåret ned. *"I Lean-ånden, der tog man jo alt væk. Man fjernede alle de faglige ledere, skar drastisk på personalemøder, faglig sparring, supervision findes ikke mere, ja, det fjernede man, og så lod man lidt være tilbage"*. Lone vurderer, at

der i gennemsnit er sparet 8 timer om måneden for hver ansats deltagelse i personalemøder, faglig sparring og supervision. Det betyder, at effektiviseringen gør det fælles rum for refleksion og for kollegial støtte i arbejdet smallere. Personalet efterlyser ifølge Lone, at ledelserne påtager sig et ansvar for at sige fra over for effektiviseringerne:

“Jeg mangler nogen, der siger, at ‘nu er det godt nok. Nu har I faktisk med de samme ressourcer optimeret det, I kan. Nu tror vi på, at I ikke kan mere’. Det har jeg faktisk aldrig hørt nogen sige. Eller fået fornemmelsen af, at nu har vi gjort det godt. Og: ‘Nu er det os ledelse, der skal påtage os et ansvar at melde det opad: Nu er vi så strømlinede, som vi kan være’. Det mangler jeg”.

En tredje udfordring for de fagprofessionelle inden for sundhedsvæsenet og dele af ældresektoren er, at arbejdet gøres op i ydelsestid, dvs. hvor meget tid institutionen og den enkelte ansatte bruger på direkte tid med patienten, klienten eller borgeren. Den anvendte tid skal registreres og dokumenteres, så institutionsledelsen og kommunens/regionens økonomifunktion kan følge, om målsætninger om direkte kontakttid opfyldes. Nogle steder bliver den direkte tid koblet sammen med økonomi, så den direkte tid er basis for, hvor stor den økonomiske tilde-ling til institutionen er.

På Lones børnepsykiatriske center er det blevet indført, så 60 % af tiden skal foregå i direkte kontakt med forældrene og barnet. *“Det er hele eksistensgrundlaget. Vi skal nå et bestemt antal f.eks. kontakter inden for en bestemt periode”.* Lone fortæller, at det drøftes løbende i personalegruppen. *“Der er ikke nogen, der bryder sig om det. Folk er trætte af det”.* Der er problemer med, at det administrative arbejde tager overhånd. Der bliver *“virkelig mere skrivebordsarbejde uden nogen fornemmelse for en dagligdag”.* For det andet pålægger ydelsesstyringen personalet at blive bedre til at planlægge og forudse patientforløb. Psykologerne skal være bedre til at fastsætte, hvor lang tid en psykologisk undersøgelse af barnet tager, og sygeplejerskerne skal kunne fastsætte, hvor lang tid forældresamtaler og forældrerådgivning tager. Problemet er, fortæller Lone, at det børnepsykiatriske center modtager mange socialt belastede familier uden

en klar definition på barnets problemer og med verbale udtryksvanskeligheder. Det kræver tid og opmærksomhed som en del af fagligheden. Derfor er det vanskeligt at give fagligt forsvarlige bud på kontaktforløb og kontakttid. Forældrene kan have andre problemer end de faglige, som skal udredes. Og: *“Møder de op? Hvor meget modstand er der? Kan barnet klare testen på en gang? Eller er de nødt til at kalde barnet ind tre gange?”* Lone ser et sammenstød imellem livsverden og systemverden, mellem det styrbare og målbare og det ustyrlige og ikke-målbare.

Ydelsesstyringen er meldt ud som et samlet måltal for institutionen som helhed og bliver ikke anvendt som et styringsredskab på individniveau. *“Man taler offentligt om det som et samlet mål. Men man begynder at definere mere og mere tydeligt, hvor mange kontakter, der forventes, der skal være, f.eks. hvor mange skal vi [Sygeplejerskerne] ha’, og hvor mange skal psykologen ha’ – men det er ikke fuldt udfoldet endnu”.*

Lone fortæller, at der er andre uhensigtsmæssige konsekvenser af ydelsesstyring og det målbare præstationsfokus i det hele taget. Den ene konsekvens er, at presset kan blive givet videre til forældre og pårørende.

“Når jeg bliver så presset ovenfra, så kan jeg godt finde på at presse videre. Så kan jeg godt blive småirriteret, hvis forældrene ikke kan få sagt det, som jeg skal have i kassen på den 1½ time, jeg har fået afsat til det. Det skal jeg simpelthen passe på. Mange af de forældre, der kommer til os, har egne vanskeligheder. Så må vi gå store omveje i samtalen. Det er sådan noget, jeg skal tage mig selv i”.

En anden konsekvens er, at beskrivelsen af dagens rytme, patientsamtaler og behandlingsforløb tilpasses til ydelsessystemets forventninger. Hvis personalet ikke opfylder målene, kan institutionen risikere at finde besparelser på budgettet. Det kan tvinge personalet til at rapportere anderledes end det faktiske behandlingsforløb. Regionerne og private konsulentfirmaer udarbejder benchmarkingrapporter, og institutionernes præstationer kan sammenlignes på internettet. Dermed ligger der en indirekte opfordring til at øge produktiviteten, *“Og jeg siger dig, at der kan gå kreativitet i, hvordan man bruger de der ydelseskoder”.* På den måde får benchmarkingrapporterne en adfærdsre-

gulerende karakter, og det er med til at forme arbejdspraksis på måder, der af interviewpersonerne opleves uhensigtsmæssige og ikke-efektive. Politikerne, institutionerne, pressen og personalet lader sig påvirke af produktivetsrapporterne, og spørgsmålet, der stilles til institutionerne, er: *“Hvorfor kan I ikke det her, når de kan det de andre steder?”* Problemet, som Lone ser det, er, ud over at det presser et i forvejen presset personale, at systemet ikke medvirker til at sikre en forbedret kvalitet i behandlingen.

“Og så tænker man: Det kan simpelthen ikke passe, at de kan så meget mere. Og det er jo bare fordi, at jo mere snu man er, og fræk man er til bare at kode og registrere på den måde, så det giver de pæneste tal. Og det er ikke altid udtryk for en faglighed og heller ikke altid for en produktivitet, så derfor bryder folk sig ikke om dem”.

Personalet og tillidsrepræsentanterne har rejst spørgsmålet i MED-udvalget, men uden at der er forståelse hos den overordnede institutionsledelse og regionspolitikkerne. *“Man resignerer, når man har gjort opmærksom på det tilpas mange gange. Så trækker man på skulderen, og man er afventende og resignerende. Det ser pænt ud udadtil. Så er der ro på”.* Spørgsmålet er, hvordan ydelsessystemet påvirker kollegialiteten mellem sygeplejerskerne og de øvrige personalegrupper. Lone vurderer, at der generelt ikke er negative konsekvenser på de kollegiale relationer på grund af ydelsessystemet, og at der er enighed i personalegruppen om den kritik, hun giver af ydelsessystemet.

“Men det har givet nogle gnidninger de forskellige søjler imellem, altså ikke på den enkelte lille gang, hvor jeg er. Det er ikke dér. Men åh, så kommer man til at skele op i ADHD-søjlen: Uha ja, men de har jo mange flere ydelser end os, så på dén måde har der været sådan nogle antydninger af, at man begynder lidt at kigge lidt på hinanden og stille spørgsmål til hinanden, og: “Nå, I har nok ikke så travlt, det kan vi jo også se på jeres tal, så hvorfor skulle hun så lige flyttes derned [til jer]”. Jo, så på dén måde, men det er ikke de store ting”.

Inden for undervisningsområdet er det fagprofessionelle rationale ikke udfordret på samme måde som på hospitalerne, forstået sådan, at der ikke er indført tilsvarende helt så tydelige produktionslogikker som på hospitalerne. Men

det fagprofessionelle rationale er udfordret på andre måder.

Det er en udfordring, at den direkte arbejdspræstation er sat op, uden at forberedelsestiden er sat op. Ifølge lærerne skal der undervises mere, og der skal undervises i nye ting som følge af skolereformen, men der er ikke ressourcer, overskud og tid til at sikre en ordentlig forberedelse og dermed en bedre undervisning. En lærer fortæller, at ledelsen på hans skole har meldt ud, at *“så må der være en effektiviseringsproces”*, og at *“vi skal gøre tingene smartere”*, men det er svært at se, hvordan effektiviseringer kan give et øget læringsudbytte. *“Mange lærere indstiller sig på, at eleverne får et lavere læringsudbytte”*, og der organiseres *“aktiviteter uden fagligt indhold”*. Der er ikke tid til målsætninger om kollegial supervision, vidensdeling og supervision udefra. *“Alt det udviklingsarbejde, det har vi simpelthen ikke tid til, og der er ikke nogen, der har energi til det. Man prøver at navigere i alt det andet, man også skal navigere i”.* Inden for det øvrige underviserområde og pædagogiske område knyttet til skolerne er der et mærkbart fald i børnenes koncentration som følge af de længere skoledage.

En anden udfordring inden for lærerområdet er inklusionen. Inklusionen af børn, der kræver særlig opmærksomhed, giver vanskelige betingelser for at opnå god fælles undervisning samt tilgodesee individuelle behov. Der er for mange børn i klasserne, og forholdsvis mange urolige børn og ensomme børn inkluderes, uden at der følger ekstra ressourcer med for at sikre kvaliteten i undervisningen for disse grupper og klassen generelt. *“Der er for mange timer, hvor jeg tænker: Det gik fandeme ikke godt”.* Det svarer til problemstillingen ovenfor i psykiatrien. Mennesker med problemer eller uhensigtsmæssig adfærd kræver noget særligt, og det tager tid og kræver ressourcer at løse deres problemer.

En tredje udfordring for fagligheden er, at der i højere grad lægges vægt på benchmarking af den faglige kvalitet i undervisningen. Benchmarking finder sted gennem de tilbagevendende PISA-undersøgelser organiseret af OECD, som sammenligner lande og klassetrin og fag efter karaktergennemsnit, og benchmarking

finder sted ved, at skolernes karaktergennemsnit er offentligt tilgængelige og kan sammenlignes af forældre og politikere. Lærerne ser ikke PISA-undersøgelserne som en sammenligning af elevernes faglighed på et reelt grundlag: *“De statistikker, de kan laves på mange måder. De bliver lavet efter, i hvilken en retning man ønsker at trække samfundet og uddannelsessystemet hen. Vi skal konkurrere mere med de andre lande”*. Det er konkurrencestaten, den interviewede lærer tænker på. Andre italesætter PISA-undersøgelserne og ministeriets brug af PISA som et redskab til at presse lærerne til at højne niveauet i undervisningen: *“De sammenligner os hele tiden! Og når svenskerne har bedre læsesresultater, hvorfor kan vi så ikke også det?”* Reformen og omorganiseringer er blevet reglen i det offentlige, og handlemulighederne komprimeres. Ansatte føler, at NPM-tiltagene og ledelseskraevne underminerer fagligheden, og at der er grænser for, hvor robust man kan være som fagprofessionel.

En fjerde og generel udfordring er forandringsintensiteten. De interviewede lærere, pædagoger og underviservejledere fortæller, at der er *“mange nye pædagogiske krav oppefra, og mange nye mål i skolereformen, som vi ikke er gået i gang med”*. Ressourcerne er ikke til stede, og *“det presser professionaliteten”*. Der er mere fokus på videnskabelig viden, der skal forny undervisningen, men der vil være en reservation fra lærerne. *“Ikke fordi man er imod evidensbaserede forskningsresultater, men fordi der ikke er tid til at implementere dem og se, hvordan de virker”*. Her peges på en central problemstilling, nemlig at de nye arbejdsopgaver, NPM-ratioalet har ført med sig, f.eks. i form af dokumentation, måling og som her forskning og udvikling, ikke har betydet tilførsel af flere ressourcer.

Inden for ældresektoren er der fire udviklinger, der er gennemgående i beretningerne fra de tre interviewpersoner. Den første udvikling er, at der er kontinuerlige nedskæringer inden for området. Den anden udvikling er, at der på to ud af de tre arbejdssteder er forandringer i arbejdets karakter, idet plejehjemmene skal inkludere ældre, der kommer fra socialpædagogiske eller socialpsykiatriske behandlingssteder. Den tredje udvikling er, at arbejdstidstilrettelæggelsen er blevet lavet om fra faste hold til skiftende

vagter. Og den fjerde udvikling er, at der pågår en løbende diskussion om udlicitering eller privatisering af enten dele af den udkørende funktion eller privatisering af plejehjem. Endelig påpeger en enkelt interviewperson en kløft imellem målsætningerne om rehabilitering af ældre og den faktiske besøgstid, dvs. mellem den politiske målsætning og de faktiske muligheder i arbejdsudførelsen. Tilsammen presser forandringerne personalet på især arbejdsvilkårene og kvaliteten i plejen.

Ledelseslagene vokser, eller der bliver længere til de ledelseslag, der træffer beslutningerne. Den nærmeste ledelse, der er integreret i arbejdspladsens konkrete opgaveløsning, er der meget forskellige erfaringer med. På den ene side fortælles om ledere, der er positivt forbundne med personalet i en fælles forståelse for, hvad arbejdspladsens og personalets problemer er, og hvordan lederen medvirker til at modificere virkninger af overordnede ledelsespoltikker. På den anden side fortælles om ledere, der træder i karakter over for personalets kritik af kvalitet, arbejdsvilkår og personalepolitik. De mellemste lederlag, der, hvor de findes, ser de ansatte ikke meget til, mens det øverste lederlag opleves som utilgængeligt, som en realitetsmagt, der er forvaltere af statslige politikker og NPM-instrumenter.

Inden for folkeskoleområdet finder de fem interviewede lærere, at skoleledere strammer op på, hvad der kan dikteres i detaljen. Det fremgår af fortællingerne, at nogle skoleledere forlanger, at lærerne meddeler, når de forlader skolens område, og at der føres registrering. Skolelederne behandler lærerne som elever, når det hedder sig, at *“I må ikke forlade skolen uden at spørge om lov”*, f.eks. når lærerne skal købe undervisningsmaterialer, købe frokost og gå til tandlæge. Nogle steder har skolelederne erklæret faglige møder uden ledelsens tilstedeværelse for uønskede på skolens område. Det opleves som en kulturændring i forhold til tidligere, hvor lærerkollegiet selvstændigt satte dagsordenen for, hvad det ville drøfte i det kollegiale forum. Det opleves derfor, at fællesskabet og vilkårene for det fagpolitiske arbejde svækkes.

Det er observeret af en del interviewede, at *“Djølslaget”* er vokset, hermed menes et lag af

økonomer, jurister og ad hoc-ansatte projektmedarbejdere, der kommer med en økonomisk-bureaukratisk rationalitet, der fortrænger den fagprofessionelle rationalitet. Hermed fortrænges fagprofessionel ledelse. Den økonomisk-bureaukratiske rationalitet er her brugt som en samlebetegnelse for mange af de tiltag, der er beskrevet ovenfor, og selv om der blandt de interviewede anvendes et forskelligt sprog og forskellige begreber om de mangesidige tiltag, er politikken gjort synonym med dette embedsmandslags funktioner som udførende led af produktionslogikkerne. Når en tillidsrepræsentant stiller sig kritisk over for f.eks. økonomiske beregninger af et flow eller en økonomistyringsmodel, møder repræsentanten den økonomisk-tekniske rationalitet i form af embedsmændenes økonomisk objektive saglighed som modargument.

Frustrationerne går ikke alene på, at den økonomisk-bureaukratiske rationalitet underlægger sig den fagprofessionelle rationalitet. De ansatte oplever, at det er et privilegeret lag i organisationerne, der friholdes fra nedskæringer. En folkeskolelærer beretter om et afskedigelsesforløb på skolen. Baggrunden var et opstået underskud på kommunens skolebudget på 2½ mio. kr., og det førte til afskedigelsen af seks lærere.

“Vi drøftede, hvorfor det så er os på gulvet, der leverer kerneydelsen, der skal afskediges. Hvorfor er det dem, der er nederst i organisationen, der skal forsvinde, og ikke de økonomer og økonomichefen, der har siddet og regnet på det?”

Inden for de øvrige offentlige områder, der er indeholdt i materialet, ses de samme tendenser som ovenfor vist. NPM er mere eller mindre ensartet udbredt inden for den offentlige sektor, selv om der kan være variationer i, hvilke redskaber fra NPM-værktøjskassen der tages i anvendelse. Det gælder også inden for politiet, offentlig transport, det pædagogiske område og forsvaret. Der er forskellige fremtrædelsesformer, men det er de samme logikker, der ligger til grund.

Der er modtendenser inden for det offentlige, og det er i de enkelte fortællinger, der er tilgået undersøgelsen, på offentlige arbejdspladser, hvor der er tilført ressourcer, fordi området har politisk bevågenhed. Det er i denne undersøgelse fagområder, der producerer

arbejdskraftbesparende velfærdsteknologi i ældresektoren, genoptræner sygdomsramte til arbejdsmarkedet eller fører socialt tilsyn med plejefamilier til samspilsramte børn.

Inden for det sidste område kan den bedre ressourcetildeling ifølge Birthe, socialrådgiver, være begrundet i offentlig opmærksomhed på sager, hvor der har været misrøgt i anbringelsen og svigt i tilsynene. Det har medført en politisk opprioritering og opkvalificering af tilsynets arbejde, og det har igen medført, at der er flere ressourcer til rådighed til en nyoprettet organisation. Den generelle optik, som Birthe anlægger på arbejdslivet, er at anvende billedet *“hamsterhjulet”*. Overført betyder det, at der er et arbejdspres, og at det forhold, at tilsynsarbejdet også er personligt båret, betyder, at man bevidst må gennemtænke, hvordan forholdet mellem ressourcer og faglighed håndteres bedst muligt. *“Udfordringen er produktionsplanen. Det kan være et pres for rigtig mange. Planen er tæt pakket, og du kan faktisk ikke rigtig tillade dig at blive syg, jo, det kan du godt, men så skrider det hele”*. Tre initiativer har ifølge Birthe været afgørende for at håndtere den udfordring, som *“produktionslogikken”* er, positivt: Det fælles perspektiv blev italesat. *“Vi var der rigtig meget i starten”*, og det var medvirkende til, at der *“blev skabt et rigtigt godt kollegialt sammenhold”*, og at der blev udviklet en kultur for hjælpsomhed og opmærksomhed på arbejdsbelastninger, så man *“ikke står alene med problemet”*, og at man *“kan aflevere sager i en pulje, hvis man ikke kan nå det”*. For det andet var lederen i den ny organisation medskaber af det fælles perspektiv og initiativtager til en fælles kultur omkring arbejdet og det sociale. For det tredje lykkedes det det første år i organisationens arbejde at forhandle en merarbejdsaftale igennem, der fik synliggjort det merarbejde, der var nødvendigt, og muliggjorde at de ansatte blev honoreret for dette.

Der er også kontrasterfaringer, som hun trækker på, når hun sammenligner sin arbejdsplads med den tilsvarende anden arbejdsplads, en tilsvarende områdeafdeling i regionen, som Birthe og hendes kollegaer er i løbende kontakt med. Uden at Birthe kan pege på en bestemt årsagssammenhæng til forskellene mellem de to områdeafdelinger, beskriver hun den anden

afdeling som markant forskellig fra sin egen afdeling på parametrene sygefravær, gennemtræk af personale og problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Birthes pointe er, at i hendes afdeling har de håndteret presset og skabt en arbejdsplads, hvor hun er glad for at være, i en kombination af en kollegialt støttende arbejdsorganisation, hvor der er hjælpsomhed med arbejdsbyrder og tid til faglig støtte, som har en fast hjemmearbejdsdag efter den enkeltes behov og arbejdstidsfleksibilitet, der tager hensyn til den enkeltes tidsbehov, og som har en leder, der er indstillet på at tilvejebringe ressourcer til sit personale. Det skaber en indbyrdes kollegialitet og en større tilfredshed i arbejdet.

3.5. Det offentlige sektor-paradoks

Ovenstående analyse demonstrerer og dokumenterer de særlige problemstillinger i den offentlige sektor. Hovedtendensen peger på, at der er for få ressourcer, for belastende arbejde og for dårlig kvalitet. Ses der på, hvad interviewpersonerne mener om den offentlige sektor, tegner der sig objektivt set et paradoks: Der er et misforhold imellem de beskrevne forhold i den offentlige sektor og en meget stor tilslutning blandt samtlige interviewede til de principper, som den offentlige sektor hviler på.

Næsten alle vil bevare den universelle velfærdsstat, og mange er bekymrede for, at den gradvist afvikles. Det gælder et stykke hen ad vejen også for de interviewede, som tager liberalismens idéer til sig, jf. kapitel 5. Hovedtendensen støtter principperne for den universelle velfærdsstat, og tryghedsordninger og kvaliteten i de offentlige opgaver ønskes bevaret og endog udvidet. Principper om lige adgang for alle, at alle skal stilles ens, at de offentlige ydelser stilles gratis til rådighed, og at den offentlige sektor skattefinansieres, har en stor tilslutning.

Kun få interviewede ser deres relation til den offentlige sektor gennem en noget-for-noget-tankegang. Målt på hovedstrømmen italesætter en del interviewpersoner på eget initiativ Liberal Alliances perspektiv om privatiseringer af kernevelfærden som et skræmmende perspektiv. Selvfølgelig af kollektive velfærdsrettigheder er heller ikke et udbredt synspunkt,

men optræder dog med den begrundelse, at de velstillede ikke behøver alle universelle ydelser. Et liberalistisk perspektiv på den offentlige sektor, som det formuleres klart af Liberal Alliance, antages at øge den økonomiske og sociale ulighed, gøre samfundsfællesskabet mindre stærkt og svække den sociale sammenhængskraft. Det er det overordnede meningsunivers for hovedtendensen. Der ses herefter også en anden tendens i materialet, hvor dårlige erfaringer med det offentlige befordrer idéer om at konkurrenceudsætte det offentlige arbejde og privatisere en del af det, så kvaliteten og effektiviteten i det offentlige sættes i vejret. En del interviewpersoner oplever en dårlig kvalitet, og nogle af dem formulerer liberalistiske løsninger og behovet for private alternativer som et supplement til den offentlige velfærdsproduktion, uden at de overordnede principper ændres. Her kan der godt tales om modsatrettede synspunkter.

Målt på hovedtendensen har fagforeningerne et entydigt mandat til at modarbejde det liberalistiske projekt om at privatisere store dele af den offentlige sektor og til at opstille en politik og en plan for, hvordan den solidariske velfærdsstat undgår en fortsat erosion. Merete, der er leder på en pædagogisk institution, peger på, at der er behov for fastsatte standarder for det offentlige arbejde.

“Jeg kan godt lide det begreb, der hedder pædagogisk bæredygtighed. Jeg ved godt, det ikke er populært at snakke om minimumsnormeringer for, hvor mange voksne der er pr. barn. Men vi kan ikke komme længere ned. Vi har nået smertegrænsen for besparelser. Smertegrænsen i forhold til at skabe et forsvarligt skoletilbud”.

Bekymringen gælder også de offentligt ansattes arbejdsvilkår generelt. Tilsammen med de mange beretninger i medierne fra personale, brugere og patienter har konkrete erfaringer fra ægtefæller, børn og sociale netværk, der er offentligt ansatte, en stor betydning for de indtryk og de meninger, de interviewede danner sig om den offentlige sektor. Herigennem skabes der også hos de privatansatte en indsigt i, hvordan det offentlige arbejde er organiseret, og indsigterne er generelt ikke forskellige fra de fortællinger om det offentlige arbejde, der er lagt frem

ovenfor. Det offentlige arbejde opleves forringet som fagprofessionelt arbejde og lønarbejde.

3.6. Individuelle og kollektive reaktioner

Der er individuelle og kollektive reaktioner og strategier for, hvordan arbejdets negative sider håndteres. Én måde at reagere på er at definere og arbejde for fælles mål i interessevaretagelsen. Denne problemstilling tages op i *kapitel 4*. Andre reaktioner er individuelle og kollektive strategier, som behandles nedenfor.

De individuelle reaktioner i materialet kommer til syne som enten *strategier i arbejdet* eller som individuelle *exitstrategier*. Exitstrategier er strategier for at skifte til et andet arbejde, fordi arbejdet/ansættelsesvilkårene erfares som utilfredsstillende, og hvor den enkelte vurderer, at vilkårene ikke kan ændres til det bedre gennem en fælles aktivitet. Mens strategier i arbejdet er søgeprocesser og bevægelser hen mod et bedre arbejde inden for organisationen vertikalt eller horisontalt. Organisationer ses at være åben opad for advancement til lederstillinger, eller organisationen er åben for, at de erfarne i personalegruppen søger arbejdsfunktioner eller nicher, hvor arbejdsvilkår eller normeringer er bedre end i de store produktionsafsnit. Her har arbejdsfællesskabet indflydelse på rekrutteringen, og fællesskabets erfaringer og faglige niveau kan modificere produktionslogikkerne.

Exitstrategien blev formuleret af fem privat ansatte og syv offentligt ansatte på interviewtidspunktet. En enkelt interviewperson var tilfreds med sit arbejde, men ønskede at udvikle sig yderligere med et nyt jobindhold. De øvrige interviewede søgte primært nyt arbejde eller havde et uddannelsesperspektiv væk fra deres nuværende jobfunktion på baggrund af kritik af forhold på arbejdspladsen. F.eks. udtrykte en yngre elektronikmekaniker i forsvaret frustration over hierarkisk og autoritær ledelse, og han formulerede et perspektiv om at finde et arbejde med mere indflydelse og en mere personalevenlig politik. Private funktionærer inden for marketing og finansvirksomhed udtrykte utilfredshed med hhv. løn, arbejdsvilkår, organisationsomlægning og udviklingsmuligheder. To

af fem lærere formulerede et privatskoleperspektiv, og yderligere en lærer sagde sin stilling op i utilfredshed med de nye vilkår uden at melde sig ledig i arbejdsløshedskassen. I interviewene berettes der om dette exitperspektiv som et kollektivt fænomen: *“Folk begynder at sive. Rigtig dygtige lærere forsvinder. På vores skole er det ildsjælene. Til private skoler og sprogskoler”*.

De unge sygeplejersker kunne igennem deres elevtid og i deres praktik se professionens ideal om omsorg og pleje for patienten give dem mening, men de overraskedes over, hvor hårde arbejdsvilkårene var, og de formulerede et akademisk perspektiv for videreuddannelse inden for det sygeplejefaglige område. Hovedtendensten i de individuelle exitstrategier understreger, at den enkelte enten har prøvet – eller har fundet det for vanskeligt at prøve – at ændre vilkårene. Det understreger, hvad der er anskueliggjort ovenfor, at selv om de konkrete fremtrædelsesformer er forskellige, er det de samme logikker, arbejdspladserne er indlejret i, og indflydelsesmulighederne på de overordnede ledelsespoltikker er gjort vanskelige. For de fleste interviewede fremstår indflydelsesmulighederne på de overordnede politikker som utilgængelige.

Kollektive strategier eller reaktionsmønstre skal opfattes som noget, der opstår på baggrund af konkrete begivenheder og vilkår, som man vil ændre. Der dannes en fælles forståelse af den situation, man befinder sig i, og der opstår måder at reagere på og en ændring af praksis.

Fra materialet er reaktionerne inden for lærerområdet efter lockouten i 2013 et eksempel herpå. Baggrunden var, ud fra de interviewede læreres beretninger, at lærerne kom ud af lockouten som tabere. De havde behov for at bearbejde tabet individuelt og kollektivt, og et fælles reaktionsmønster i fire ud af fem beretninger var, at flertallet af lærerne på skolerne udviklede en distanceret holdning til lærergerningen og de nye vilkår. Den ny lov pålagde dem flere undervisningstimer med den samme forberedelsestid, flere opgaver i forbindelse med implementering af skolereformen, fjernelse af medbestemmelse over arbejdstiden, 37 timers tilstedeværelse og afskaffelse af hjemmearbejdet. Reaktionen blev italesat med et fælles: *“De får hvad de betaler for holdningen, og ikke en skid*

mere”, hvor det var underforstået, at de nye regler om tilstedeværelse 8-15 blev praktiseret bogstaveligt. Det betød, at det ekstra engagement og den ekstra indsats, der blev praktiseret i det gamle system, hvor lærerne havde selvbestemmelse over forberedelsestiden, ikke fulgte med ind i den ny tid. *“Det var 37 timer og ikke mere end det”*. Flere interviewpersoner vurderer, at det ikke er en holdbar løsning, fordi en instrumentel tilgang til arbejdet på sigt ikke kan forenes med professionsidentiteten, men de anerkender den som en forståelig modstandsform. Der var dog en lidt anden tendens på en enkelt af de fem skoler, hvor lærerkollegiet fik *“råderum for en 37-5 model, hvor der lægges interestetimer”*, dvs. arbejdes gratis ud over den faktiske løn. Denne aftale indgik lærerkollegiet for at holde fast i en balance, hvor den enkelte lærer kan fastholde en delvis selvstændighed og kreativitet. Denne lokale løsning var mulig, fordi forberedelsestimerne ikke blev brugt til vikardækning, hvilket var tilfældet på andre skoler i området, og frustrationen over de nye regler var større her. Den lokale variation skal efter betragtningerne at dømme også ses i sammenhæng med indstillingen hos den lokale skoleforvaltning og skoleleder.

Samlet set må de reaktionsmønstre, målt på hovedtendensen, som lærerne fortæller om, fortolkes som en uofficiel modstrategi. KL og skolelederne har fået relativ uindskrænket ledelsesret, men lederne har ikke kontrollen over arbejdets udførelse. Det betyder, at der er intentioner i ledelsesarbejdet vedrørende implementering af undervisningsreformer, der ikke kan opfyldes. Den øgede ledelsesret kan måske vise sig at være kontraproduktiv. Kollektivitet viser sig ikke kun som officiel interessevaretagelse, men kan også antage andre og mere uofficielle former.

3.7. Konsekvenser for sociale relationer

De ledelsespolitikker, der er gennemgået ovenfor, har betydning for, hvor godt fællesskaber på arbejdspladserne fungerer, og hvilke fællesska-

ber, sociale og fagpolitiske, der ses som mulige og værd at efterstræbe. I sociologien tages der forskellige begreber i anvendelse for at definere solidariske sociale relationer i arbejdet. Lysgaard anvender i sin teori om arbejderkollektivet kammeratskabsgrupper som kollektivets grundenhed.¹⁴ Zoll udvikler i sin teori om en ny solidaritetsform begrebet hverdagssolidaritet, der ikke længere er forbundet med interessedolidaritet, som Zoll ser som vigende i et senmoderne samfund.¹⁵ Nedenfor vil de to begreber ikke blive benyttet. I stedet for vil begreberne kollegialitet og kollegial solidaritet blive benyttet for at understrege, at det er sociale relationer på arbejdspladsen, der ses på.

Det er gennemgående for langt hovedparten af de interviewede, at de oplever gode relationer til kollegaer. Den enkelte får hjælp og støtte i arbejdet, og der er nærtstående kollegaer, som man deler sit private liv med. Kollegialiteten betegner de uofficielle relationer, hvor der ligeledes kan være et element af, at man føler en samhørighed som lønarbejdende, har en uofficiel kultur ved siden af virksomhedskulturen og også taler om og er optaget af fagpolitiske spørgsmål. Kollegialiteten må således anses som vigtig for, at der kan opstå et sammenhold på arbejdspladsen. Dette skal ikke forstås for endimensionelt. Man må kunne forestille sig, at der i bestemte situationer også kan opstå et sammenhold for interesser uden en stærk kollegialitet ud fra princippet af, at “ydre fjende giver indre styrke” – eller at fagforeningen intervenserer for at klargøre og skabe samling om nogle interesser.

Betragtes materialet under ét, er kollegialiteten et dominerende træk ved sociale relationer på arbejdspladserne i dag. I de kollegiale relationer eller i arbejdsfællesskaberne overtager kollegaer arbejdsopgaver, hvis arbejdsbyrden eller arbejdspresset er for stort, bytter vagter for, at andre kan få tilgodeset deres behov, støtter hinanden på møder f.eks. med ledelsen og bringer erfaringer fra de private liv uden for arbejdspladsen sammen i kulturen. På den anden side er det ud fra betragtningerne tydeligt, at kollegia-

14 S. Lysgaard: Arbejderkollektivet, 1961.

15 R. Zoll: Alltagssolidarität und Individualismus, 1993.

liteten eller fagprofessionel adfærd forandrer sig som følge af de ledelsespolitikker, som er beskrevet ovenfor. Der gælder gennemgående ud fra en del beretninger, at kollegialiteten bliver udfordret. Eksemplerne nedenfor er tænkt at præsentere denne udfordring ud fra forskellige kontekster, idet eksemplerne er gældende for en del af de interviewedes oplevelser.

Kollegialiteten kan således eksempelvis blive udfordret på grund af:

Dårlige normeringer, arbejdsintensivering og højt arbejdstempo, der skaber stress og dårlig kommunikation mellem de ansatte om arbejdets udførelse (afsnit på hospitaler og plejehjem). *“Det skaber en dårlig stemning, når man bliver stresset. Kollegaer bliver kede af noget, de har sagt til hinanden i et kritisk eller opkørt øjeblik”* (afdeling hospital). Dårlige normeringer betyder endvidere, at der ikke kan holdes frokost eller samlet frokost, og det er sværere at holde pauser sammen. Det øger behovet for, at de formelle sociale sammenhænge, hvor de ansatte kan være sammen, bevares. *“Det var forkert at afskaffe julefrokosten, for det skærper samhørighedsfølelse også afdelingerne imellem. Man kan godt mærke, at sådan nogle mødesammenhænge er blevet afskaffet. Hvis jeg holder op med at se dem, så bliver vi mere spidse over for hinanden”* (afsnit hospital).

Usikkerhed om arbejdspladsens fremtid og udmeldinger om afskedigelser skaber et dårligere socialt miljø: *“Det er den dér usikkerhed, den er bare så dræbende, mine kollegaer, de render stadigvæk rundt og snerrer ad hinanden”* (værksted kaserne).

Ledelsesstile: F.eks. en leder, der inviterer til, at de ansatte individuelt kommer med indsigter i forhold på arbejdspladsen, som de finder kritisable, opleves som et forsøg på at så splid mellem de ansatte. *“Man kan ikke stole på folk rundt omkring. Du skal ikke sige noget til den person, for hun giver det videre til bossen. Jeg oplever det meget som splitting. For hvis en leder kan splitte, så har hun jo virkelig magten”* (plejehjem).

Forandringer – hastigheder og indhold: De mange forandringer og tab af arbejdspladsens selvbestemmelse og selvstyre kan medføre, at man vender blikket mod de små enheder: *“Man lukker sig mere ind i teams eller om sig selv og*

sin egen pædagogik eller sin egen undervisning. Så kommer fællesskabet på arbejdspladsen til at fylde mindre” (socialpædagogisk institution, folkeskole). Forandringerne kan også skabe konflikter indbyrdes i personalegruppen, når der diskuteres, om og hvordan fagligheden kan tilpasses standardiseringer og nye kvalitetssystemer (socialpædagogisk institution).

Vikarerne: De løst ansatte vikarer er ifølge beretningerne ikke omfattet af de formelle former for kollegialitet. De befinder sig i en usikker ansættelsessituation, hvor de kun kan håbe på en fastansættelse, og derudover er de ikke fuldt ud med i de kollegiale sammenhænge, der opstår ud fra arbejdsituationen. De ordinært ansatte opfatter fra det sted, hvor de står, at deres lighedsforestillinger bliver krænket af den måde, vikarerne behandles på. De betegnes af de fastansatte som *“andenrangsmennesker”*, som *“det er synd for”*, fordi de er udelukket fra arbejdspladsens sociale arrangementer og personalegoder. Her har ledelsespolitikken frembragt et lag på arbejdspladsen, som godt nok oplever den uformelle kollegialitet, men er afskåret fra de universelle rettigheder, der gælder for fastansatte, og de formelle sociale arrangementer. De er afskåret fra den institutionaliserede kollegialitet (medicinalvirksomhed, skibsværft).

Kollegialitet kan endelig svækkes i organisationer, der bygger på karriereorientering, horisontalt eller vertikalt, og hvor der er opstået en konkurrencepræget kultur, hvor de enkelte individer gør de kollektive præstationer til individuelle præstationer for at avancere i strukturen. I et eksempel fra den offentlige administrations teamorganiserede arbejdsgrupper oplever Bjørn, som er fuldmægtig, at *“her kommer jeg”*-typerne bliver synlige, og at det for den enkelte handler om *“at tage sig godt ud over for de overordnede”*. Han peger på det fænomen, hvor man *“tager kollegaernes idéer og gør til sine egne”*, og om man *“husker at nævne de andre i de papirer, der bliver bragt videre op i systemet”*. I den karriereorienterede kultur svækkes samhørighedsfølelsen, og der opstår en spaltning i den karriereorienterede ekstroverte type og den klassisk faglige embedsmandstype, de *“grå fuldmægtige”*, der er introverte, undlader at fremhæve sig selv og typisk er dem, der forfordes i de

individuelle lønforhandlinger (offentlig administration). I enkelte andre eksempler er det unge nytilkomne på arbejdspladsen, som ansatte med mange år i organisationen oplever som selvcentrerede set i forhold til den fælles kultur (servicevirksomhed, bankvirksomhed).

Sammenfattende kan det ud fra beretningerne ses, at der er en sammenhæng mellem ledelsespolitikker, der på forskellig vis presser de ansatte, og ledelsespolitikker, der ansporer til individualisme og til en svækkelse af kollegialiteten og solidariteten. Alt andet lige gælder det, at jo stærkere presset sætter sig igennem, desto mindre kollegialt og mere konfliktfyldt opleves det sociale miljø.

Der kan ikke påvises en direkte sammenhæng imellem ledelsespolitikkerne og kollegialiteten i alle tilfælde. Det afhænger videre af, hvordan arbejdsfællesskaberne håndterer udfordringerne. Men som hovedtendens i materialet kan det konkluderes, at præstationskrav, effektivitetspres, konkurrencementalitet og fremmedbestemthed i arbejdet udfordrer kollegialitet.

3.8. Sammenfatning – Brikker i et spil?

Hovedtendensen i materialet viser, at de ansatte oplever at være langt væk fra reel indflydelse på de strategiske og taktiske beslutninger og dermed også på, hvordan det konkrete arbejde organiseres og gives mulighed for faglighed. Ledelseslogikker påvirker arbejdet og bidrager til, at mange oplever sig som brikker i et spil, hvor de som selvbeskyttelse må vælge individuelle strategier i fravær af kollektive.

I det private er præstationslogikken sat i system, og i det offentlige NPM-redskaberne. Individuelle exitstrategier, opstået med henvisning til forandringerne, var også til stede begge steder.

- På tværs af private og offentlige arbejdspladser kan iagttages en række fællestræk for, hvordan ledelsespolitikker og økonomisk rationalitet påvirker arbejdet, fællesskaberne og de sociale relationer. Disse fællestræk er:
 - Ledelser, der centraliseres, og virksomheder, der ledes på fjernafstand
 - Oplevelsen af konkurrence mellem institutioner og/eller virksomheder

- Mange og løbende forandringer
- Medmenneskeligheden bliver væk i arbejdet (IT-eksperter, der bortrationaliserer kollegaer; sygeplejersker og lærere, der ikke har tid til at hjælpe)
- Ingen eller ringe grad af indflydelse på centrale strategiske beslutninger
- Hvis ikke arbejdsopgaverne kan løses inden for givne rammer, falder det tilbage på de ansatte
- På en del arbejdspladser er der kun plads til de effektive, eller sygefraværet og stressrelateret fravær ligger højt.
- I den offentlige sektor udgrænser NPM ud fra sit formål de fagprofessionelle rationaler for arbejdet, kvaliteten falder, og menneskelige og sociale sider af arbejdet negligeres. Der efterlyses tid og rum til faglig erfaringsudveksling og -udvikling. Centralisering af ledelse og fravær af en egentlig fagprofessionel ledelse ses som en tendens. Der er stadig forskellige måder at lede på lokalt afhængigt af den enkelte leder. Der berettes om ledere, som bidrager positivt til at få hverdagen på arbejdspladsen til at hænge sammen og i enkelte fortællinger også om ledere, som "leder opad", dvs. fører synspunkter op til de mellemste og øverste ledelseslag. Og omvendt om ledere, der alene er en del af den hierarkiske struktur og et instrument for NPM. Men det er ikke lykkedes undersøgelsen at udrede, hvilke faktorer der beforder hhv. god og dårlig ledelse.
- Faglige fora og personalefora gives mindre tid, og mulighederne for at handle og måske også modet til at handle bliver vanskelige. Når der ikke er rum til, at de konkrete erfaringer med arbejdet bliver tilstrækkeligt analyseret og tematiseret i fællesskab, bliver strategierne i højere grad forsvarsprægede.
- Beretningerne viste også eksempler på modtendenser, hvor der fastholdes en professionel faglighed i arbejdet, reageres med træghed og kritik mod omstillinger og rationaliseringskoncepter eller – som i lærernes tilfælde – udvikles en kollektiv modreaktion over for øget ledelsesstyring.
- Kollegialiteten fungerer mange steder som et godt sammenhold med kollegaer, hvor den

enkelte får støtte i arbejdet. På den anden side ses der en tydelig sammenhæng mellem præstationskrav og effektivitetspres og negative konsekvenser for det sociale miljø, og her er kollegialiteten udfordret. Egocentreret adfærd er ikke normen, men opleves i organisationer, der bygger på karriereorientering eller unge, der er præget af tidsånden om selvrealisering.

- I begge sektorer er der modgående beretninger, hvor der opleves en højere tilfredshed i arbejdet, indflydelse på arbejdet og måder at organisere arbejdet på, der ikke opleves stressende eller belastende. I den private sektor er det virksomheder inden for en branche i fremgang, på arbejdspladser, hvor IT-overvågning og styring af industrielle processer ikke kan rationaliseres meget yderligere, eller – hvad især gælder for kollegialiteten – små og mindre håndværkprægede arbejdspladser med en tæt relation til ejeren. I den offentlige sektor gælder det dér, hvor et område har politisk bevågenhed, så det tildeles ressourcer, og hvor der samtidig er et arbejdsfællesskab og en leder, der formår at udfylde råderummet, og endvidere i organisationer, der har til opgave at udvikle arbejdskraftbesparende teknologi.
- Opsummerende var det forventningen ud fra forskningslitteraturen, at præstationslogikken fra det private er overført til det

offentlige, og målt på hovedtendensen har dette fundet sted. En del interviewpersoner i det offentlige taler om et uforsvarligt pres. Der er søgeprocesser væk fra de områder, hvor arbejdet opleves mest belastende, og i øvrigt søgeprocesser væk, hvis man ikke er tilfreds med ledelsens dispositioner. De individuelle strategier kan være udtryk for, at de kollektive interesser ikke kan indfri forventningerne, og det lægger op til at se nærmere på, hvilke kollektive træk der er på arbejdspladsniveauet, som det vil ske i næste kapitel.

- Særligt hvad forholdene i den offentlige sektor angår, bekræfter analysen den kritik af NPM, der de senere år har været fremført fra forskningen, de faglige organisationer og ansatte, der deltager i den offentlige debat. NPM-kritikken kan dertil tydeligvis ikke begrænses til kun at være en kritik af for meget bureaukrati. Det er det økonomiske effektivitetsrationale og styringslogikkerne samt NPM's bestræbelse på at udgrænse det fagprofessionelle rationales indflydelse, der er årsag til de fundne problemer i arbejdsmiljøet og med stress, arbejdsbelastninger og fald i kvalitet. Der er et misforhold mellem de beskrevne forhold og en fortsat stor tilslutning til den universelle velfærdsstat og de principper, den hviler på, og et klart mandat til fagforeninger om at modvirke en fortsat underminering.

4. De kollektivistiske træk på arbejdspladsen

I dette kapitel behandles kollektivistiske træk og forståelser på arbejdspladsen. Det er de interviewedes beretninger om, hvorvidt de oplever et sammenhold som gruppe, der er kapitlets fokus. Med kollektivistiske træk menes, om de ansatte på arbejdspladsen forstår sig som et kollektiv, som har en fælles forståelse af, hvad problemerne på arbejdspladsen er, om de definerer fælles interesser, og om de forsøger at handle ud fra dem. Det betyder, at det er muligt at betegne et kollektiv som stærkt eller svagt, afhængigt af om der er skabt en kollektiv bevidsthed, og hvordan kollektivet benytter magtressourcer. Da kollektive træk opleves meget forskelligt udbredt på interviewpersonernes arbejdspladser, er der foretaget nogle hovedopdelinger af materialet. Beretningerne er udvalgt på en sådan måde, at de viser forskelligheden i materialet, og så hovedparten af de interview, der ikke er anvendt, lader sig indplacere i opdelingen.

Kapitlet er disponeret, så der i den første del ses på kollektivistiske træk på arbejdspladser inden for den private sektor. Analysen starter med det stærke arbejderkollektiv, dernæst det splittede kollektiv, for det tredje et kollektiv, hvor de kristelige er i flertal, og for det fjerde private arbejdspladser, hvor der ikke opleves kollektivitet. Dernæst ses der i den anden del på udvalgte områder inden for den offentlige sektor, her ældreplejen og hospitalerne. Endelig ses der i den tredje del på, om de private funktionærer har kollektive forståelser af arbejdspladsen. I sammenfatningen ses der på tværs af de konkrete sektor- og delanalyser, og der fremstilles mønstre og resultater.

4.1. Kollektivitet i den private sektor

I den private sektor er det bærende fundament for arbejdsgivernes handlinger, at der skal ske bemanding af jobfunktioner og ledelse af arbejdsprocesser på måder, der sigter efter profitskabelse. Det er den økonomiske rationalitet,

som også omsættes til sociale og organisatoriske maksimer. Lønmodtagerne sælger deres arbejdskraft kollektivt gennem overenskomsterne, hvortil kommer muligheden for at indrette produktion og arbejdsrelationer forskelligt på de enkelte arbejdspladser. Det betyder også en forventning om, at kollektive svar varierer, og kollektiver må forventes at være forskelligt til stede.

Ove er 53 år og arbejder som procesoperatør på 25. år i en større industrivirksomhed med 450 ansatte. Ove har stærke kollektive og solidariske orienteringer, som har betydning for, hvordan han forholder sig til ledelsen og til samfundsspørgsmål.

Gennem fortællingen fremgår det, at det fællesskab, Ove beretter om, er et stærkt kollektiv (Lysgaard 1961). Det betyder, at de ansatte optræder samlet og aktivt i forhold til ledelsens politik. Der er en faglig klub, som de alternative medlemmer ikke kan være med i, og som Ove tillægger både fagpolitisk og social betydning. Gennem klubbens arrangementer møder han kollegaer fra de andre skift og produktionsafdelinger, som han ellers kun ville have begrænset kontakt til. Det er på skiftene, i hverdagen og i den løbende kontakt til tillidsrepræsentanten, at den fælles problemtolkning foregår. Virksomheden er procesorienteret, der er investeret massivt i nye produktionsanlæg, og produktionen er sårbar over for nedbrud. Det betyder, at ledelsen nogle gange er til at få i tale: *“Nedbrud, det er ikke af det gode, så da vi satte os, så manglede produktionschefen varer, og så er han nødt til at løse det”*. Det er den strukturelle magtressource, de ansatte anvender. Den anvendes sjældent, ifølge Ove, men ligger som en præmis for relationen til ledelsen.

På interviewtidspunktet er der uenighed om en bonusordning. Der har netop været afholdt et kort møde i forlængelse af frokosten, hvor tillidsrepræsentanten har orienteret om forhandlingerne. Stridens kerne er, at:

“De [ledelsen] har haft flere hundrede millioner kroner i overskud, men vi har ikke fået bonus de sidste to år, fordi de siger, at vi er for dyre i lønomkostninger. Aktionærerne kan der blive til, og cheferne får også en pæn lønstigning. Så det kan da ikke være rigtigt, at de har et kæmpeoverskud, og så er der ikke noget til manden på gulvet”.

Ifølge Ove kan *“overskuddet aldrig blive stort nok for ledelsen”*. Når ledelsen påstår, at der ikke er plads til bonus, samtidig med at virksomheden præsterer store overskud: *“Så er det altså fordi, at vi ikke skal have noget”*, konkluderer Ove. *“Folk bliver stiktossede over det”*. Ove fortæller, at når der ikke foregår forhandlinger, som de ansatte forventer, *“mangler motivationen”*, og det påvirker produktiviteten, hvad ledelsen godt er klar over. Når arbejdsindsatsen ikke bliver anerkendt, må *“vi hive lidt i håndbremsen”*. Det korte faglige møde, og at *“det er noget, vi går og snakker om”*, ser Ove som et signal til firmaet, og der er optaget forhandlinger.

Denne konflikt må fortolkes, som at det er den klassiske uenighed om værditilvæksten – fordelingen mellem løn og profit – der stadig udspiller sig. Industrierarbejderne har traditioner for at gøre krav på deres andel i værditilvæksten. Værditilvækstens størrelse, og hvordan den bliver fordelt, bliver der opmærksomt fulgt med i. Ove bemærker: *“jeg er ikke kommunist, jeg går ikke ind for, at vi skal dele det hele, men der skal være, så manden på gulvet også får, og så vi kan eksistere”*. Ledelsens dispositioner følges også opmærksomt.

“Der har været en dårlig ledelse med nogle dumme investeringer. Den er her heldigvis ikke mere, og der er kommet en ny direktør, der har lavet en kæmpe indsats og reddet en masse arbejdspladser. Det tager jeg hatten af for”.

Der ses altså en dobbelthed i forhold til ledelsen. På et plan formuleres en fælles interesse i at sikre virksomhedens økonomi, bevarelse og udvikling ud fra beskæftigelsesinteressen. Og på den anden side konstitueres arbejderkollektivet som et interessefællesskab defineret som en modsætning til ledelsens interessepolitik.¹⁶ Det er inden for denne ramme, at der kæmpes om produktionsresultatet.

Ledelsen har to år forud for interviewtidspunktet forsøgt at indføre individuel løn, men *“det stemte vi blankt nej til”*. Ove begrundet det med både en lighedsbetragtning om, at når man laver det samme arbejde, skal man også have det samme i løn – *“lige løn for lige arbejde”* – og hvordan det påvirker sammenholdet: *“Tror du, at der bliver et godt sammenhold, hvis ham, der står og laver det samme som dig, han får 15 kroner mere i timen? Nej, det gør der ikke”*.

Sammenholdet har en stor værdi for Ove. Ove fortæller om en episode med en ny produktionsdirektør, der opførte sig arrogant og nedladende over for folk, og så blev der statue-ret et eksempel. En ung kollega blev hjemsendt af produktionschefen for ikke at følge en ordre.

“Produktionschefen sagde til ham: ‘Kan du lige gå hen og samle den dér maskinseddel op?’ Det vidste drengen da ikke lige, om han havde tid til, og så gik han hen og kiggede på den og sagde: ‘Nej, det kan jeg ikke. Det er ikke min maskine, fordi det her det er maskine 5, den dér og det her det er maskine 2’. Sådan snakker unge folk i dag, lige meget til hvem det er! Så blev produktionsdirektøren stiktosset, og så sagde han til drengen: Han kunne tage sit tøj og så køre hjem med det samme. Drengen svarede ham: Hvis det skulle være på den måde, så måtte han jo det. For øvrigt må du slet ikke gå i det her arbejdsområde. Du har sko på, og du skal have træsko. Så smed han drengen hjem, og det fandt vi jo hurtigt ud af”.

I løbet af kort tid *“så satte vi os alle sammen op i stuen”*, og der blev forlangt, at: *“Han skal komme på arbejde NU, og hvis ikke det skete med det samme, så gik vi altså ikke i arbejde igen. For sådan skulle han ikke stille sig an over for folk”*. Ledelsen forsøgte at udskyde sagen til dagen efter, men det blev afvist, og efter at produktionen havde holdt stille i fire timer, blev kollegaen kaldt på arbejde igen. For Ove var denne episode ensbetydende med solidaritet. De unge er ifølge Ove mindre autoritetstro end hans generation, og det gælder både over for lederne og fagforeningen. *“Vi andre var bare gået hen og samlet sedlen op. Men de unge mennesker, de vil ikke finde sig i noget. Det kan jeg godt lide ved ungdommen i dag. Du kan ikke køre om hjørner med dem!”*

Konflikten understreger, at der stadig er en levende erfaring om et kollektiv, der beskytter hinanden mod vilkårlighed og dækker hinanden ind.

Tillidsrepræsentanten optræder i en anden rolle i dag ifølge Ove. Han optræder ikke entydigt for industriarbejdernes interesser. Fællestillidsrepræsentanten sidder i virksomhedens bestyrelse, og: *“Han får mundkurv på. Det synes jeg, er noget skidt. Der kommer sådan en interessekonflikt. Så skulle det hellere have været en nede fra gulvet af”*. Tillidsmanden er for *“tæt på ledelsens interesser”*. Han *“har to kasketter på”*, og han bøjer for meget af:

“Så kommer han med sådan en attitude: ‘Det går nok-alligevel-alt-sammen-og-nu-skal-vi-lige-slappe-af’. Hvor i gamle dage, der var der en fællestillidsmand, og han sagde: ‘Hvis ikke det bliver sådan, så sætter vi os. Færdig!’”

Den ny tillidsrepræsentant har en bedre uddannelsesbaggrund, men gennemslagskraften er mindre: *“Han er da sikkert dygtig nok, han er uddannet i gymnasiet, men han er for pæn, så vi får ikke rigtig nogen af vores krav igennem. Så han er ikke vores mand!”* Ove giver de igangværende bonusforhandlinger som et eksempel. Kollegaerne skal *“nærmest presse det ned over hovedet på ham, før han får taget sig sammen til at sige det til ledelsen”*.

Det er tydeligt, at Ove repræsenterer det synspunkt i kollektivet, at interesserne skal markeres tydeligere over for en ledelse, som er indstillet på at gennemføre en politik, som flertallet af de ansatte er afvisende over for.

Fagforeningsmedlemskabet er ikke tvunget, og Ove mener heller ikke, at det skal være tvunget. *“Det må være folks eget valg, der kommer ikke noget godt ud af at tvinge folk”*. Det er der ikke enighed om i kollektivet. I alt er der ifølge Oves vurdering omtrent 20 ansatte ud af 450 ansatte, der er medlem af en alternativ fagforening eller a-kasse. Det vil svække sammenholdet, hvis der bliver for mange alternative medlemmer, ifølge Ove (jf. kapitel 5.2). Det følges derfor opmærksomt. *“Vi må ikke sætte navne op på dem, der er medlemmer af de gule, men vi må godt sætte navne op på os andre, og så kan man jo se, hvem det er”*. Altså lægges der et indirekte pres fra kollektivet på den enkelte. Ove opfatter

ikke, at *“de gule”* er fagpolitisk forskellige. *“De har de samme holdninger som os andre”*, og de deltog i den omtalte arbejdsnedlæggelse. Det er alene for at *“spare penge til kontingent, at de er i de gule”*.

Ove ser gennem årene en tydelig tendens til, at det er blevet vanskeligere at få krav igennem i forhandlingerne med ledelsen. På spørgsmålet om, hvorvidt decentraliseringen af aftalesystemet har givet et større lokalt råderum for forhandlinger med ledelsen, svarer Ove kategorisk nej: *“Det er ikke vores opfattelse, at det er sket!”* Ove ser i stedet en tendens til, at ledelsen fjerner frynsegoder og rettigheder. *“Arbejdsgiverne, de er blevet lidt mere hårde i dag”*. Der er ikke en større lokal mulighed for at forhandle, og ledelsen har altid *“117 ting, der er galt med de krav”*, som de ansatte stiller lokalt. Ledelsen kan også påvirke den modsatte vej ved at stille i udsigt, at produktion nedlægges eller udflyttes. Ledelsen gjorde alvor af *“truslen”*, og det påvirker ifølge Ove forhandlingsklimaet til ledelsens fordel. Mere overordnet gælder det også, når samtalen falder på udflytning af industriarbejdspladser til udlandet, at: *“Folk bliver bange. Vi taler om det, men det er svært at stoppe og gøre noget ved”*. Det viser, at jobtrusler er effektive, også i stærke kollektiver, og at styrkeforholdet kan blive påvirket.

Samlet set ud fra Oves beretning er der tale om et kollektiv, der står samlet over for ledelsen. Den lille andel af alternative holdes der øje med for ikke at få svækket den organisatoriske magtressource. Kollektivet har en fælles problemtolkning. Det skal have andel i værditilvæksten, alle skal behandles ordentligt, og kollektivet handler aktivt på grundlag af disse spørgsmål. Den strukturelle magtressource og de ansattes villighed til at bruge den ligger som præmis for styrkeforholdet, og hvad der kan aftales med ledelsen. Magtressourcen har været begrænset af en periode med økonomisk dårlige resultater og frygt for afskedigelser, og for at ledelsen ville flytte dele af produktionen. Side-løbende med denne udvikling har tendensen i de lokale forhandlinger været, at det er lykkedes for ledelsen at fjerne rettigheder og goder. Det tyder på, at styrkeforholdet er ændret, men generelt er kollektivets styrkeposition ikke afgørende svækket.

Oves fortælling er fortolket som udtryk for et stærkt arbejderkollektiv ud fra teorien om arbejderkollektivet, og fortællingen repræsenterer en tendens i materialet om stærke kollektiver. Det vil sige kollektiver med en fælles problemforståelse, formulering af fælles interesser over for ledelsen, og at ledelsen imødekommer de ansattes individuelle og kollektive interesser. I interviewmaterialet er det repræsenteret ved seks interviewpersoner i den private sektor og to i den offentlige sektor.

Det er også de stærke kollektiver, der tydeligst forholder sig til fagpolitiske spørgsmål ud over arbejdspladsniveauet. Det var tilfældet i spørgsmålet om forslaget om at forlænge arbejdsugen med 12 minutter om dagen og en time om ugen uden lønkompensation. Ove udtaler om forslaget, at: *“Det var noget underligt noget, at man skulle arbejde gratis. Hvad bliver det næste?”* Forslaget om “de 12 minutter” var tænkt som en del af den etablerede fagbevægelses forhandlingsudspil til trepartsforhandlingerne i 2011 for at bidrage til at realisere Thorning-regeringens plan ‘Fair Forandring’. Fagbevægelsen måtte imidlertid trække forslaget tilbage på grund af protester fra arbejdspladserne og det lokale fagforeningsniveau. Fra de stærke kollektiver udgik der henvendelser til fagforeningerne og fra fagforeningerne videre til forbundene, og protesterne fik virkning, derved at fagbevægelsen trak forslaget tilbage. Peter og John fortæller, at deres tillidsrepræsentanter gik videre til fagforeningen, og at fagforeningen ifølge Peter offentligt udtalte, at: *“I kan ikke få folk til at arbejde en time mere om ugen og ikke få løn for det”*. I sådanne situationer har de stærke kollektiver en betydning for fællesskabet, ved at de kan tale på alle arbejdspladsernes vegne og formidle de kollektivt formulerede interesser op gennem fagforeningssystemet.

En mere defensiv position synes de ansatte på Jørgens arbejdsplads at befinde sig i. Her kan observeres en fortælling om arbejdsorganisatoriske og sociale splittelser mellem de ansatte, der som samlet gruppe må vurderes til ikke at være fagpolitisk enig og stærk. Jørgen er 53 år og opvokset i en fabrikantfamilie; han har en baggrund som selvstændig erhvervsdrivende og er kommet til industrien, da han var over 40

år. Jørgen har ikke lønmodtagersolidaritet som værdi, men de erfaringer, han får gennem arbejdet, får ham til at støtte, at de ansatte optræder enigt og fælles. Dvs. en støtte til sammenholdets logik. Jørgen arbejder på 6. år som procesoperatør i en industrivirksomhed med 100 ansatte. Virksomheden, der oprindeligt var en *“hæderkroget dansk familieejet virksomhed”*, er opkøbt af en udenlandsk koncern, som ifølge Jørgen har et stærkt fokus på overskud, minimale nyinvesteringer i en forældet maskinpark og en tidsreguleret produktion, hvor rationaliseringer fører til, at færre skal lave mere. Der er en lille indflydelse på arbejdet og arbejdsorganisationen i den daglige kontakt til værkførere og på teammøder.

Socialt og arbejdsorganisatorisk er der *“en evindelig splid og fnidderfnadder”* på arbejdspladsen. Der er et relativt stort gennemtræk af ansatte. Der er rivaliseringer mellem holdene om, hvem der producerer mest og til den bedste kvalitet, hvem der laver fejlene, hvem der er ansvarlig for nedbrud på maskinerne, hvem der er skyld i produktionstab, spild og manglende rengøring, og hvem der sætter forkerte rygter i omløb om, hvor ansvaret skal placeres. På et enkelt af skifteholdene er problemer i de sociale relationer fulgt op af Arbejdstilsynets intervention i det psykiske arbejdsmiljø.

Jørgen erkender, at splid mellem holdene og inden for det enkelte hold godt kan skyldes personlige modsætninger og kamp om magt og dominans i arbejdsorganisationen. Alligevel tøver han ikke med at placere hovedansvaret for det høje stress- og konfliktniveau hos ledelsen. Det gælder den måde, ejeren dræner virksomheden for økonomiske værdier på, og den måde, ledelsen sætter produktionsorganiseringen op på. Mange af de personlige rivaliseringer kunne ifølge Jørgen undgås, hvis der blev ændret på produktionsorganiseringen.

Det sociale fællesskab på arbejdspladsen er i mindre grad præget af samhørighed, hjælpsomhed og samarbejde på tværs i virksomheden og mellem holdene. Socialt fællesskab og *“et rigtig godt sammentømret hold”* oplever Jørgen inden for sit eget hold, mens splittelser mellem holdene vanskeliggør følelsen af et fællesskab som gruppe. Jørgen mener også, at ledelsen spekulerer i splittelsen:

“Vi har en ledelse, som simpelthen holder den [spliden mellem holdene] kørende, for: Lad os holde den kørende, for kan dag og aften og nat ikke sammen, så kan de ikke lukke overarbejdet. Det er deres [ledelsens] største akilleshæl, hvis vi siger: ‘Det kan vi sgu desværre ikke’. Vi har gjort det et par gange. Men hvis vi ikke kan samarbejde, så kan vi ikke lave det nummer. Og det spekulerer de i”.

Industriarbejderne har ikke på punkter en fælles problemforståelse af den situation, de befinder sig i. Nogle hovedsynspunkter om værkførere og ledelsen er der ifølge Jørgen enighed om. De har vanskeligere ved at finde en fælles linje over for en koncernledelse, der har fastlagt et smalt råderum for den lokale virksomhedsledelse. Værkførere og ledelsen er ifølge Jørgen organiseret i et stramt virksomhedshierarki, *“en stærk pyramideorganisation”*, hvor den udenlandske koncernledelse skal godkende alle væsentlige investeringer og tiltag. Der er ingen faglig klub på arbejdspladsen. Industriarbejderne samles ikke til informationsmøder på tværs af skiftene. De samles kun sjældent på det enkelte skift til korte informationsmøder, hvor der informeres og afgives skriftlige stemmer om ledelsestiltag og valg af talspersoner og tillidsrepræsentant. Repræsentanterne for Jørgens skift er *“på et hårdt arbejde”*. Jørgens talsmand:

“prøver og prøver, men der sker intet! Ingenting! Vores sikkerhedsrepræsentant – hver gang han er til møde om de farlige maskiner og maskiner, der støjer og skramler – der sker intet! Intet! Den øverste ledelse er pisseligeglade. Vi skal bare aflevere 40 mio. kr. hvert år!”

Her er fagforeningen aktiv. Fagforeningen giver oplysninger om overtrædelser af Arbejds miljøloven og kritisable forhold videre til Arbejdstilsynet, som herefter intervenserer. Samarbejdsudvalget tillægger Jørgen derimod ingen betydning. Der er for stor afstand mellem virksomhedens overordnede værdier og personalemønstre for god opførsel, som ledelsen ønsker, skal være gældende, og til, hvordan ledelsen faktisk leder virksomheden. I samarbejdsudvalget, hvor spørgsmålene bringes frem, oplever Jørgen ikke, at ledelsen lytter til de ansatte. Den øverste tillidsrepræsentant over talsmændene er der ifølge Jørgen delte meninger om. Jørgen

er selv skeptisk over for tillidsrepræsentanten, som han finder bøjer for meget af over for ledelsen: *“Tillidsmanden, han er sgu ikke på vores side da! Han har været inde hos ledelsen og fået en rusketur”*. Jørgen henviser også til nogle *“mærkelige afstemningsresultater”*, f.eks. hvor et samlet flertal accepterede, at SH-pengene først skulle udbetales på et senere tidspunkt, men hvor hele natholdet havde stemt nej.

På ét spørgsmål i Jørgens beretning, har industriarbejderne optrådt enigt. Ledelsen har fremlagt et forslag om, at en større del af lønnen afhænger af overskuddet i virksomheden. Forslaget er inspireret af en model for overskudsdeling, som fagforeningen er med til at udvikle og præsentere for de ansatte. Tillidsrepræsentanten stiller i udsigt, at: *“I får ikke fjernet et komma”*. I Jørgens virksomhed tolker de ansatte modellen sådan, at de vil komme til at acceptere en lønnedgang:

“Det er 100 % sikkert, at vi skal ofre. De [ledelsen] er nødt til at gøre noget ved de gamle maskiner. Det vil sige, at vi skal have de nye maskiner, og dem vil de trække fra overskudsdelingen. Det er jeg slet ikke i tvivl om. Det er den model, de vil gennemtvinge [...] For hvis ikke de [ledelsen] vil ofre nogen af de 40 mio. kr., de sender ud af landet, hvordan har de så tænkt sig, at det skal hænge sammen?”

På skiftene bliver der holdt kortvarige møder om modellen, og på alle skift besluttede et flertal at sige nej til, at fagforeningen arbejder videre med forslaget. Begrundelserne var, at man ikke vil medfinansiere en ny maskinpark, og at der er risiko for lønnedgang. Den materielle sikring anses for vigtig. Jørgen understreger, at det må være ledelsen, der har ansvaret for, at maskinparken er moderne og arbejdsmiljøvenlig, og at det er ejeren, der skal finansiere det.

“Overskudsdeling: Nul. Vi skal ikke ned i løn for at betale investeringer. Jeg er ligeglad med at få andel i gevinsten. Jeg vil bare have en fast løn. Færdig! Jeg vil vide hver evig måned, hvad der kommer ind til husleje og biler. Hvis de så mener, at vi har gjort et godt stykke arbejde – ja tak, så vil vi selvfølgelig gerne have en bonus, og invester så noget af resten i virksomheden”.

Jørgens virksomhed er en af de mange industrivirksomheder, hvor fagforeningsorga-

niseringen er skredet over en årrække. Ifølge Jørgen, der er medlem af Kristelig Fagforening, er der i virksomheden ca. 40 medlemmer af den fagforening, der har overenskomsten, og ca. 20 medlemmer af alternative fagforeninger. Han vurderer, at den organisatoriske forskel ikke har betydning for det sociale sammenhold på skiftene og det fagpolitiske sammenhold over for ledelsen. Det begrundes han med, at der er en påvirkning til at skifte fagforening, men at flertallet af medlemmerne i den etablerede fagforening finder, at det er legitimt at være medlem af andre fagforeninger. De sociale og arbejdsorganisatoriske splittelser har heller ikke noget med fagforeningsmedlemskab at gøre. Endelig udgør de alternative medlemmer ikke en samlet gruppe, og de fagpolitiske uenigheder går ifølge Jørgen ikke mellem fagforeningsgrupperne: *“De går på kryds og tværs. Fagforeningen har i princippet intet med alt det her at gøre, intet med de forskrækkelige uenigheder. Sammenholdet er ikke påvirket af, hvilken fagforening du står i”*.

Samlet set er der tale om et splittet kollektiv, som vi ser ud fra Jørgens erfaringer og vurderinger. Jørgen nærmer sig problemstillingen om fællesskab ud fra stor utilfredshed med arbejdsmiljøet, arbejdsvilkårene og det sociale miljø. Han har udviklet en forståelse af sammenholdets logik ud over den individuelle interesse. Den strukturelle magtressource har de ansatte i Jørgens virksomhed anvendt til at regulere overarbejdet med en enkelt gang. Ses der på den organisatoriske magtressource, synes den gennemgående ikke at være anvendt konstruktivt på grund af splittelserne, og der er ikke faste mødesammenhænge, hvor man kan drøfte fælles spørgsmål. Afvisningen af ledelsens forslag om overskudsdeling viser dog, at de ansatte i spørgsmål, der anses for fundamentale, kan blive enige om at aktivere “os-dem”-modstillingen til ledelsen.

Jørgens fortælling er bragt, fordi den spidsformulerer, hvordan den måde, produktionen er organiseret på i sammenhæng med ledelsens politik, påvirker det sociale og fagpolitiske miljø på en arbejdsplads. Overordnet set passer Jørgens fortælling og hans vurderinger med resultater fra tidligere undersøgelser, som viser, at der kan være en stærk sammenhæng

mellem fleksibilitet og social interaktion. I virksomheder, hvor produktionsorganiseringen er fleksibelt organiseret i holddrift og skiftende arbejdsfunktioner og med et stort fokus på at holde omkostningerne nede, er arbejdspresset større, og det kan påvirke fællesskaber negativt (Caraker 2008:390, Nielsen 2014). I denne undersøgelse træder disse træk klart frem i Jørgens fortælling, og det kan i tre øvrige betragtninger spores, hvordan den måde, arbejdet er organiseret på, kan føre til belastninger og et dårligt socialt miljø for de ansatte og også påvirker kollektiviteten.

En tredje situation, arbejderkollektivet kan befinde sig i, eksemplificeres på Thomas' arbejdsplads. Her er de ansatte, der er medlem af den kristelige fagforening, i flertal, samtidig med at der er overenskomst. Thomas på 29 år arbejder som produktionsarbejder på 6. år i en industrivirksomhed. Thomas er medlem af 3F, der har overenskomsten. Han har ikke lønmodtagersolidaritet som værdi. Solidaritet forbinder han med relationer i familien. Ligesom Jørgen går han ind for sammenhold, forstået som kollegialitet og sammenholdets logik over for ledelsen.

Virksomheden har overenskomst med 3F, men der er ingen tillidsrepræsentant. Der er i alt 40 timelønnede på arbejdspladsen, og her er: *“Ikke ret mange medlemmer af fagforeningen, en 8-10 stykker, og så er resten, omkring 30, faktisk i den kristelige”*. Som led i et organisationsudviklingsprojekt forsøgte 3F at få valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden, og Thomas var *“faktisk stillet op”*, men der var ikke en aktiv opbakning fra de andre 3F'ere, og der var heller ikke opbakning fra arbejdspladsens flertal. Thomas valgte derfor at trække sit kandidatur.

“Der skal jo være opbakning til sådan en. Det er det, hele fagforeningsideen bygger på. Så nytter det ikke noget, at jeg går ind til ledelsen og siger: Vi er enige sådan og sådan, og når ledelsen så kommer ud og prøver det af, så er vi slet ikke enige alligevel”.

Det viser sig, at der er et fagligt udvalg blandt de ansatte, og det udgøres af *“kristelige”*, der er valgt til at repræsentere de ansatte i forhandlinger med ledelsen. De kristelige har ikke et aktivt forhold til Kristelig Fagforening ud over

de individuelle medlemskaber. Det hænger ifølge Thomas sammen med en særlig historie om tilblivelsen af kristelige medlemmer på arbejdspladsen. På et tidspunkt før Thomas blev ansat i virksomheden, var alle medlemmer af den fagforening, der havde overenskomsten. Men i en lønforhandling følte man sig svigtet af fagforeningen, og derfor skiftede de fleste ansatte til den kristelige fagforening. Thomas gengiver, hvad han har fået fortalt om det, der skete dengang:

“Der var et problem med nogle lønforhandlinger, og der var alle folk medlemmer af den fagforening, der havde overenskomsten. De fik ikke den hjælp af fagforeningen, som de var blevet lovet. Og det blev folk sure på. Man skal ikke ramme os på vores tegnebog, så vælger man noget andet. Og det er folk stadigvæk sure over efter så mange år”.

Der er altså et slags kollektivt magtcenter på arbejdspladsen. Dette center er ikke betinget af medlemskab af en bestemt fagforening, idet 3F’erne ikke er udelukket fra lønudvalget, fordi de er 3F’ere. Men fordi lønudvalget rekrutteres fra den ældste gruppe på arbejdspladsen, er der sammenfald med at være medlem af den kristelige fagforening. Ifølge Thomas er der et *“skjult hierarki”* på arbejdspladsen, hvor man ikke *“skal komme og være klogere end dem, der har været her i 35 år”*. Det er den gruppe, der har været i virksomheden i en længere årrække, der er toneangivende i fagpolitiske spørgsmål. Den formelle repræsentation omkring 3F, som Thomas går ind for, er der ikke tilslutning til på arbejdspladsen: *“Det med at overbevise de kristelige om, at de skal melde sig over igen, det kommer nok aldrig til at ske”*.

Forskelle i vurderinger følger ikke fagforeningsmedlemskaberne. Der har været afholdt et fagligt møde i arbejdstiden, indkaldt af det faglige udvalg, fordi der var uorden i lønudbetalingerne.

“Så de [de kristelige] var med inde, da vi satte os. Folk var rasende over, at lønudbetalingerne ikke var i orden. Så der var jo sammenhold: Nu sætter vi os, og der bliver ikke lavet noget, før de har styr på det her”.

De begivenhedsforløb og vurderinger, som Thomas lægger frem, tyder på, at der er et kollektiv, som fungerer uafhængigt af orga-

nisationsforholdet. Fagforeningens organisationsudviklingsprojekt har ikke rykket ved magtfordelingen. Det er den faste gruppe af ansatte, der meldte sig ud, der fortsat har magten i kollektivet. De kristelige og 3F’erne optræder samlet ved uoverensstemmelser med ledelsen og deltager i arbejdspladsens sociale og faglige fællesskab, uden at der skeles til organisation. De kristelige tillægger ifølge Thomas ikke deres medlemskab en fagpolitisk betydning, og de føler sig ikke forpligtet af Kristelig Fagforenings vedtægter om, at de ikke må deltage i arbejdsnedlæggelser. Når 3F’erne ikke kan opnå en aktiv opbakning for en repræsentation, skyldes det ikke fagpolitiske uenigheder.

Thomas’ fortælling er valgt, fordi den tilfører undersøgelsen ny viden om, hvordan kollektivet opleves på en arbejdsplads, hvor et flertal er medlem af den kristelige fagforening. Forskellene er mindre end forventet: Kollektiv bevidsthed og ønsker om kollektive skridt ser også ud til at dominere her. Problemstillingen om, hvordan de kristelige fungerer fagpolitisk på arbejdspladsen, anskues i undersøgelsen gennem interviewpersonernes forskellige vurderinger for at blive taget op til en samlet vurdering i konklusionen.

En fjerde situation finder vi inden for hotelbranchen, hvor der ud fra fortællingerne ikke er kollektiver på de arbejdspladser, der berettes om. Bent har været ansat inden for hotelbranchen i 17 år på tre hoteller, og Allan i 25 år på fire hoteller. Bent er medlem af 3F, mens Allan efter 28 års medlemskab af HK valgte at skifte til Kristelig Fagforening efter et oplevet svigt i interessevaretagelsen (jf. kapitel 6). Bent har kollektive og solidariske værdier, mens Allan har reservation over for Socialdemokratiet og fagforeningsapparatet og derfor hellere vil definere den solidaritet, som han går ind for, som social *“omsorg”* og *“hensyntagen til hinanden”* på arbejdspladsen. Uanset de nævnte forskelle bærer deres beretninger præg af, at de har et kollektivt perspektiv for de konkrete interesser på arbejdspladsen.

Deres beretninger på tværs af de arbejdspladser, som de har været på, rummer mange fællestræk og giver tilsammen et billede af en branche, hvor de ansatte står fagpolitisk svagt

på arbejdspladserne. De har begge oplevet, at overenskomsterne tillægges mindre betydning, at den på nogle punkter er forringet, og at der er flere situationer end tidligere, hvor der er problemer med at få overholdt overenskomstens bestemmelser og rettigheder. Allan mener, at *“ledelsen, de kører den lige til stregen. De kører deres helt eget løb”*. Allan fortæller, at nogle af hotellerne i området overvejer at melde sig ud af Horesta og ind i andre arbejdsgiverorganisationer for at opnå en billigere overenskomst.

På de hoteller, der berettes om, har der ikke været tillidsrepræsentanter, og det betyder, at fagforeningen bliver så meget desto vigtigere: *“Fagforeningen er man nødt til at ha’, fordi der bliver forsøgt lavet så mange narrestreger over for de rettigheder og de arbejdsregler, vi har”,* ifølge Allan. *“Du er nødt til at have faglig støtte og juridisk opdækning, for det kan du ikke klare selv”*. En lille andel af de ansatte er medlemmer af 3F, der har overenskomsten, fortæller Bent, og: *“Der er ingen, der magter at være tillidsmand, med den stærke ledelse”*. I fraværet af tillidsrepræsentanter forekommer det, at de ansatte selv tager et initiativ, men i de eksempler, der gives i interviewene, ender de resultatløst; her ifølge Bent:

“Vi kunne holde et møde, inden vi skulle møde chefen, og vi blev enige om, at det her, det ville vi ikke finde os i. Og når vi så havde møde, og der var en, der fremlagde det, så var der ingen andre, der ville sige noget. Og ledelsen kunne jo godt lugte, at ‘det her, det bliver de aldrig enige om’”.

Der findes en uofficiel kultur, hvor ansatte løbende drøfter faglige spørgsmål, men der er ingen talsperson på de hoteller, der berettes om. Ifølge Allan er der en del kollegaer, *“der er bange for at miste deres job”,* så *“selv om de er fastansatte, så tør de ikke”*. Allan beskriver en kollegialitet og gensidig støtte til hinanden i de nære relationer, mens et sammenhold ikke synes inden for rækkevidde. *“Du får aldrig folk til at stå sammen på dette hotel og sige: Vi laver ikke en tøndel, før de og de ting er i orden. Det får du aldrig folk til at stå sammen om”*.

Ses beretningerne som livserfaringer over flere tiår, er det kendetegnende, at de interviewede ikke kan beskrive begivenheder, hvor de ansatte stod sammen eller udviste solidaritet. Beretningerne peger på, hvordan ansatte til-

sidesættes på spørgsmål om f.eks. arbejdstid, tillæg, varsling og afholdelse af ferie, og Bents og Allans fortællinger rummer eksempler på uretfærdig behandling, forfordeling, og hvad der opleves som personlige krænkelse. Det er også fortællinger om fagforeninger på distancen, hvor *“fagforeningen sagde, at det må ledelsen ikke gøre, men det hjælper jo ikke, hvis ledelsen gør det”*.

Beretningerne indeholder ikke situationer, hvor de ansatte stod sammen i en fælles interesse, og heller ikke hvor der var tale om solidaritet. De organisatoriske magtressourcer opleves som svage. *“Strejkeretten hos os, den eksisterer vel ikke i noget stort omfang. Det ville kræve, at vi alle sammen var med i samme fagforening. Dem, der har strejkeretten, de kan sidde ved det samme bord”*. Det fungerende system for tillidsrepræsentanter og talspersoner er utidssvarende ifølge Allan, fordi det ikke passer til organiseringsgraden:

“3F behandler faktisk HK som en gul fagforening. For du har ingen rettigheder. Du har ingen stemmeret som HK-medlem til tillidsrepræsentation. Den sidder 3F på. HK f.eks. har ikke noget at skulle have sagt, selv om vi var flere HK’ere. Om så 3F kun har et medlem på hotellet, så er det dem, der styrer”.

Det er ifølge Allan problematisk, fordi det betyder, at hvis der ikke er en 3F’er, der vil være talsmand, eller at 3F’erne ikke er nok til at gå sammen om at vælge en tillidsrepræsentant, er de ansatte uden formel repræsentation. Det burde være muligt for hele personalet at gå sammen om at vælge talspersoner og repræsentanter, uanset hvilke fagforeninger de ansatte er medlem af.

Beretningerne fra de to interviewede giver samstemmende et billede af arbejdspladser med lav organiseringsgrad, en opsplittet organisationsstruktur på fagforeningssiden og fagforeninger, der er fraværende i hverdagen. Der er ikke et fagpolitisk sammenhold, fagforeningsorganisering drøftes ikke mellem de ansatte, og der er få medlemmer af den fagforening, der har overenskomsten. Det gør det yderligere vanskeligt at oprette en repræsentation og handle solidarisk.

Vurderet på baggrund af de to beretninger

er de organisatoriske magtressourcer objektivt svage. Selvom der objektivt set er en institutionel magtressource i form af en overenskomst, er der ikke nogen på arbejdspladsen, der kan eller vil udfylde den på grund af magtforhold. De beskrevne arbejdspladser er inde i en negativ spiral, hvor det svage sammenhold har som konsekvens, at få vil påtage sig et tillidshverv, og det forrykker styrkeforholdet i ledelsens favør. Allans forslag om, at alle på arbejdspladsen kan beklæde et hverv som talsperson, uanset hvilken fagforening de er medlem af, er de interviewedes bedste bud på, hvordan den kollektive organisation og sammenholdet kan fremmes.

Beretningerne fra hotelbranchen er valgt, fordi de illustrerer, hvilke problemer det giver for både den individuelle og den kollektive interessevaretagelse, når organiseringen er på et kritisk niveau. Der er ikke andre beretninger i interviewmaterialet, der så detaljeret og flersidigt belyser, hvordan rettigheder og vilkår opleves udfordret inden for overenskomstsyste-

4.2. Kollektiver i den offentlige sektor

Camilla, Connie og Anne arbejder i ældreplejen. To ud af de tre beretninger fremstiller et mærkbart pres på den fagpolitiske aktivitet, når den går imod ledelsens dispositioner. I to beretninger fortælles der om, hvordan kollegaer, der fremfører synspunkter på vegne af personalet, presses ud af arbejdspladsen. Camilla og Anne oplever samstemmende, at rummet for at påpege mangler for plejehjemmenes beboere og personale, uden at det får konsekvenser, er blevet smallere.

Anne (jf. kapitel 7) tog initiativ til en skrivelse til lederen på vegne af nattevagterne, der påpegede nogle uhensigtsmæssigheder i organisationen. Dette blev indledningen til samarbejdsproblemer med lederen over fire måneder, *“hvor min boss begyndte at jage mig”*. Uenigheden endte med en tjenstlig samtale og en fritstilling af Anne. Anne havde fået opfattelsen, at hun ville blive forflyttet som den bedste løsning, men det endte med afskedigelse. Anne fortæller, at to kollegaer, der udtrykte kritik, året forinden var *“blevet hevet til samtale”* og efterfølgende fritstillet. I Annes situation blev tillidsrepræsentanten

ikke inddraget, fordi Anne ikke er medlem af fagforeningen, men af ASE. Tillidsrepræsentantens indstilling til at bistå ikke-medlemmer, hvis de kommer i problemer, var, at der ikke ydes støtte, og på den anden side fandt Anne, at tillidsrepræsentanten ikke gjorde en positiv forskel på arbejdspladsen, men reelt var administrator for ledelsens politik. Konflikten blev dermed ikke et fælles anliggende. Annes historie viser, at ansatte, der ikke er medlemmer, godt kan tage initiativer på kollegaernes vegne. Men i Annes tilfælde må forløbet fortolkes sådan, at Anne ikke har gennemtænkt, at hun skulle sikre sig en stærkere opbakning fra kollegaerne, når hun eksponerer sig over for lederen. Forklaringen herpå er, at Anne ikke tænker på styrkeforholdet. Hun tager for givet, at hun kan benytte sin ytringsfrihed, men bag sig har hun ikke en magtressource, der forhindrer hende i at blive afskediget.

Camillas historie (jf. kapitel 7) ligner Annes, men konflikten med lederen var meget hårdere, og de fagpolitiske og personlige konsekvenser dybere og mere vidtrækkende. Camilla var tillidsrepræsentant på et solidarisk grundlag, men negative erfaringer, både med ledelse og fagforening, fik hende til at nedlægge sit hverv, opsiges sin stilling og melde sig ud af fagforeningen og ind i Kristelig A-kasse. Baggrunden var en længerevarende uoverensstemmelse over 1½ år med en ny leder. Forud for opsigelsen var der skabt en stemning på arbejdspladsen, hvor mange kollegaer ikke turde give udtryk for kritik, nogle kritiske kollegaer blev fritstillet, *“kollegaerne var paralyserede”*, og ledelsen kørte personligt på Camilla, når hun fremførte kritik. Camilla følte ikke, at fagforeningen bakkede hende op, for *“når det var ledelsen, så var der ikke noget at gøre”*. For Camilla udviklede modsætningerne sig til en principalsag, hvor hun ikke ville opgive sin rolle som engageret tillidsrepræsentant, men fagforeningen ville ikke gå aktivt støttende ind i sagen. Det virkede på Camilla, som om fagforeningen vurderede, at Camilla var en besværlig person, som udtrykte mere kritik af forholdene, end fagforeningen kunne rumme, og at der kun kommer besvær ud af at involvere sig som fagforening. Hun mistænker fagforeningen for at håbe, at hun ville give op,

så fagforeningen slap af med en besværlig sag. Bruddet med fagforeningen har ført hende ud i en identitetskonflikt, hvor hendes fællesskabsværdier og positive medvirken i og forståelse for 2008-strejken tages op til revision.

I Connies beretning er det kollektive ikke udfordret som i Annes og Camillas beretninger. Men fortolket ud fra Connies beretning og Camillas aktuelle beretning om hendes nye arbejdsplads (jf. kapitel 7) tegner der sig det forhold, at presset fra nedskæringer og ledelsens politik ikke erfares ens. Arbejdsfællesskaberne er også forskellige, hvad angår deres evne til at bevare kollegialiteten og det fagpolitiske fællesskab. Connie er i et velfungerende arbejdsfællesskab, og kollektivet på arbejdspladsen er ikke svagt og splittet. For det andet kan man ud fra Connies beretning observere, at fagforeningen kan blive gjort medansvarlig for udviklingen. Som start på en privatisering af plejehjemmet blev der holdt informationsmøde på plejehjemmet. Connie fortæller, at hun ikke kunne forstå, hvorfor fagforeningen sad på podiet sammen med ledelsen.

“Det er os, der betaler nogle medlemskaber ind til fagforeningen, så skal de ikke sidde deroppe med ledelsen. Det kan jeg slet ikke ha’. Der er ligesom allerede sat et skel, i stedet for at hjælpe os med vores frustrationer”.

Det ligger også implicit heri, at Connie oplever, at det er ledelsen, der har initiativet, og derfor er det vigtigt for hende, at fagforeningen synligt varetager medlemmernes interesser og ikke gør sig “ansvarlig” sammen med ledelsen. Der er også sket en forandring på arbejdspladsen: *“Tillidsrepræsentanten er blevet mere virksomhedens kvinde end kollegernes. De skal tale vores sag. Men jeg synes meget, at lederne har krammet på de her tillidsrepræsentanter”.* Denne vurdering af tillidsrepræsentanten og fagforeningen har Connie tilfælles med Anne. Anne giver udtryk for, at det er svært at gennemskue, om *“tillidsrepræsentanten er i lommen på bossen”.* Der er delte meninger om spørgsmålet blandt kollegaerne. Anne mener i hvert fald, at *“tillidsrepræsentanten nedtoner nødvendig kritik”.*

På Connies arbejdsplads fremstår kollektivet generelt enigt om problemforståelsen, selv om der inden for kollektivet kan være delte me-

ninger om, hvilke konsekvenser for personalet en privatisering vil medføre. I Annes tilfælde fremstår kollektivet i nogle henseender som splittet, f.eks. er der ikke enighed om forholdet til lederen. De tre beretninger i ældreplejen peger på, at de interviewede ser kollektive interesser som svækkede. De kritiske “bliver gået”, og fagforeningen placerer sig forkert. Objektivt vurderet er de organisatoriske magtressourcer svækkede, når fællesskabet ikke kan beskytte de kritiske kollegaer. Det kan medføre en tavs-hedskultur, der påvirker interessevaretagelsen. For det andet har fagforeningen problemer med sin legitimitet, såfremt den ikke kan beskytte de fagligt aktive, og nogle af dens repræsentanter ikke kan sætte et skel til ledelsen.

Et andet eksempel på en vanskelig interesse-varetagelse kan ses inden for sundhedssektoren. Nedenfor inddrages beretninger fra tre sygeplejersker, Vibeke, 49 år og 24 år i faget, Lone, 55 år og 28 år i faget, og Malene, 29 år og 1½ år i faget.

To af de tre interviewede sygeplejersker, Vibeke og Malene, er ansat på offentlige hospitaler. De fortæller, at det, de formår i et fællesskab, forstået som at man kan holde møder og drøfte personalespørgsmål og fagpolitiske spørgsmål, begrænser sig til personalemøder. Arbejdsgangene og arbejdspresset bevirker, at de ikke kan holde fælles pauser eller frokost sammen med alle kollegaer, hvor de kunne drøfte kollegiale og faglige spørgsmål. Dertil kommer de skiftende vagter, som kan gøre arbejdsfællesskaberne mindre faste og stabile. Det betyder, at de uformelle fora i stigende grad opleves som forsvundne.

Det er vanskeligt vurderet ud fra interviewene at finde mange kollektive initiativer og organiseringer på afdelingsniveau og afsnitsniveau. Der kan være flere forklaringer på dette ud over problemer med social interaktion. I kapitel 3 er det vist, hvor meget styring oppefra øger utilgængeligheden til de øverste ledelser og mindsker indflydelsen. Men det kan også have noget med magtressourcerne at gøre. Vibeke fortæller, at normeringen over en længere årrække på mange afsnit er blevet så lav, at den er under nødberedskabet, og eventuelle faglige møder vil være en krævende beslutning, fordi det vil gå

ud over patientsikkerheden. Derfor er møder i arbejdstiden ikke normen i interessevaretagelsen, som i stedet varetages af tillidsrepræsentanten. Den enkelte sygeplejerske tager kontakt til tillidsrepræsentanten, hvis der er et problem, og tillidsrepræsentanten opsamlende de fælles problemer for alle på et afsnit og forhandler dem direkte med de nærmeste ledere eller tager dem op i arbejdspladsens MED-udvalg.

Et eksempel herpå giver Malene. Hun ønskede at nedbringe andelen af aftenvagter og nattevagter, som var på 90 %, men afdelings-sygeplejersken viste sig ikke imødekommende. Malene havde holdt sig tilbage og anså sig selv for at være konfliktfreen grundet bekymring for lederens reaktion. Tillidsrepræsentanten udrustede hende med argumenter som, at *“jeg mister jo også kompetence som sygeplejerske ved ikke at være der om dagen”*, og TR fortalte, hvordan hun skulle gå frem. *“Jeg fik at vide, at jeg ikke skulle være bange for, at afdelingssygeplejersken blev sur på mig, fordi det var i orden at sige det fra”*. I denne kultur, hvor rummet for at organisere fælles drøftelser og fælles handlinger er smalt, er repræsentanternes indstilling til TR-hvervet vigtigt. TR er den eneste person, der beforder de individuelle og kollektive interesser. Malene fortæller om sin TR:

“Jeg synes, at hun gør et godt stykke arbejde; hun er god, og hun er supersej. Jeg ville ønske, at hun ville gå ind i politik. Vores fællestillidsrepræsentant, hun er også rigtig god. Det, jeg synes er godt ved de mennesker, det er, at de er konsekvente. Der er kontante udmeldinger, og de gør noget, når vi henvender os”.

Dette er samstemmende for de tre interviewedes mening om deres tillidsrepræsentanter, men som Vibeke fortæller, står kollegaerne på hendes sygehus *“ikke i kø for at blive tillidsrepræsentanter”*. Derfor kan det godt tænkes, at der er repræsentanter, der fungerer mindre godt.

De fælles initiativer i interessevaretagelsen manifesterer sig ud fra beretninger oftest, når ledelserne tilsidesætter overenskomsterne, eller når overbelægninger skaber urimelige arbejdsvilkår. Vibeke fortæller om en sådan situation, hvor sygeplejerskerne i en længere periode ikke, som overenskomsten foreskriver, fik fire timer ekstra for at tage en ekstra vagt. *“Ledel-*

sen fiflede med reglerne for at spare penge”. Da det greb om sig på et afsnit, hvor der var meget sygdom, fandt sygeplejerskerne på det pågældende afsnit, at *“nu kunne det være nok med, at den aftale ikke blev overholdt”*. Det skabte en fælles stemning om, at man ville have bestemmelsen overholdt, og ved tillidsrepræsentantens forhandling med ledelsen blev det slået fast, at *“det nu er almen praksis, at den er gældende igen”*.

Lone giver et eksempel på et mere offensivt krav, hvor de ansatte på en psykiatrisk institution fik fjernet den øverste leder. Der havde gennem længere tid været utilfredshed med lederen, der efter personalets mening gik for hårdt frem for at få afviklet ventelisterne på personalets bekostning. Det var *“både måden, hun var på, men også den politik, hun gennemførte”*, der skabte *“stor utilfredshed med hende fra et samlet personale”*. Der er blevet arbejdet *“intense”* på flere måder gennem tillidsrepræsentanten, som Lone betegner som *“dygtig og energisk”*, og *“til sidst resulterede det i det, vi gerne ville, at hun [lederen] blev afskediget”*. Lone fremhæver, at det var enigheden i sygeplejerske- og socialrådgivergrupperne om, at de ville af med lederen, i kombination med tillidsrepræsentanternes arbejde samt udsigten til, at både læger og sundhedspersonale ville søge væk, der gjorde udslaget. Det blev en sejr for kollektivet.

Fortællingerne i interviewene handler meget om små sejre vedrørende den individuelle eller fælles arbejdstidstilrettelæggelse og til læggene og sjældent om at afvise f.eks. dårlig ledelse. Større spørgsmål som normeringer og arbejdsorganisatoriske forandringer og rationaliseringer synes ikke at være genstand for samme succesfulde interessevaretagelse. Hovedindtrykket af de kollektive træk er således, at personalet på hospitalerne er i defensiven, og der ikke er udviklet effektive modtræk til udviklingen.

Fagforeningen er til bedømmelse. Når fagforeningen her inddrages i analysen af de kollektive træk på arbejdspladsen, er det fordi, at når problemerne på arbejdspladsen ikke bliver løst, bliver fagforeningen logisk det næste led at rette forventninger eller kritik til. Vilkårene for at udføre god sygepleje og have gode arbejdsvilkår opleves som udfordret. Malene fortæller, at:

“En tredjedel på mit afsnit er mere radikale end jeg, altså vrede og oprørte over arbejdet. Og jeg kan ikke vide, om jeg bliver mere radikal med tiden, for jeg har kun været uddannet i 1½ år. Og jeg arbejder på en afdeling med en forholdsvis god normering. Der er folk, der har det meget værre end hos os”.

Der formuleres flere kritikpunkter af fagforeningen i interviewene. Det første kritikpunkt er, at fagforeningen ikke optræder markant nok i medierne, og det næste kritikpunkt er, at fagforeningen ikke er synlig nok på arbejdspladserne: *“Alt for sjældent er de ude at markere samfundspolitik”.* De interviewede efterlyser, at DSR bliver bedre til at kritisere *“konsekvenserne af de økonomiske forlig og politiske valg”* og i højere grad adresserer problemerne til partier og regioner. De interviewede adresserer deres problemer til det øverste parlamentariske niveau, men de har ikke klare forestillinger om, hvordan de selv kan skabe opmærksomhed. Derfor er det logisk, at det er fagforeningen, der forventes at kunne gøre det, og at fagforeningen må bære en del af den kritik, der fremkommer, når vilkårene bliver dårligere. Det gælder både det lokale og centrale niveau. Malene ønsker, at det bliver klargjort, hvad fagforeningen arbejder med, og hvordan den er til gavn for medlemmerne. Vibeke supplerer om sin fagforening, at den virker *“for lidt udfarende og til stede i forhold til arbejdspladserne”,* og aktiviteten, *“den er gal”.* Malene er usikker på, hvordan fagforeningen kan arbejde anderledes, men efterlyser, at fagforeningen kommer ud på tidspunkter, hvor *“der er mindst spidsbelastning”,* og holder et medlemsmøde om: *“Jeg [fagforeningsformanden] vil gerne fortælle, hvad det er, vi gør, og høre, hvordan vi kan hjælpe jer mere, end vi gør”.*

Objektivt fortolket er der ikke alene tale om synlighed i praktisk forstand forstået som faktiske arbejdspladsmøder med fagforeningen eller DSR centralt, eller om at organisationen ved hjælp af forskellige kommunikationskanaler redegør for, hvad organisationerne beskæftiger sig med, og er i dialog med medlemmerne på sociale medier. *“Synlighed”* og *“nærvær”* skal også fortolkes i overført betydning som en fordring om, at organisationen viser i praksis, at den stiller sig på medlemmernes side. Ud fra beretningerne at dømme må mange sygeplejer-

sker være hårdt presset i arbejdet, og som Malene formulerer det, oplever sygeplejerskerne, at *“fagforeningen ikke gør noget – jo selvfølgelig gør de noget – men den kan ikke komme igennem med noget”.* Derfor ønsker de interviewede, at der bliver en bedre *“forbindelse mellem top og bund i organisationen”,* og at *“interesserne skal varetages bedre”.* Men de interviewede har ikke forslag til, hvordan det kan ske ud over det anførte. (Her adskiller de sig ikke fra de øvrige interviewpersoner i denne undersøgelse). Et særligt synspunkt formuleres af Lone, som stiller spørgsmålet, om fagforeningerne generelt bevæger sig i retning af større samfundsansvarlighed:

“Kan man forestille sig, at de alle sammen [fagforeningerne centralt] er fanget ind i den dér med, at ‘vi har ikke råd’, ‘vi har ikke pengene’? Er der ikke mange af os, der har kørt med på den med, at ‘vi skal også spare’? Hvis du spørger dem direkte, så vil de sige de rigtige ord. Men jeg ved ikke rigtig, men jeg tænker, at fagforeningslederne, de er fanget ind i den politik”.

For Lone er det en udvikling, som hun mener, er kommet gennem de senere år. Hun ser det som en tilpasning til den politiske udvikling i samfundet, hvor det parti, hun selv stemmer fast på, Socialdemokratiet, tilpasser sig den politiske udvikling. En parallel udvikling ser hun i fagforeningernes politiske lag, som hun betegner som et økonomisk velstillet lag, der dermed lader sig binde op på en samfundsøkonomisk ansvarlig dagsorden.

Af interviewene fremgår det, at sygeplejerskerne har svært ved at se, hvordan forholdene kan forandres til det bedre. Her viser det sig, at erfaringerne fra 2008-strejken har en vedvarende betydning. Malene videregiver en negativ strejkeerfaring, som findes hos nogle af hendes ældre kollegaer: *“Og så strejkede man for nogle år tilbage, og de fik kun nogle få hundrede kroner i lønstigning, og der var folk, der døde af det. Så den del af fællesskabet synes jeg ikke er en løsning”.* Hun gør den negative strejkeerfaring til sin egen, men hun er også ambivalent på spørgsmålet. Vibeke og Lone ser ikke strejken i 2008 som negativ, men mener, at det var værd at prøve, og at en konflikt kan blive aktuel igen. Det bliver ifølge Lones vurdering ikke for løn: *“Jeg tror, at kommer der en strejke, så bliver det for arbejdsvil-*

kårene”, et synspunkt, som Malene også tilkendegiver som en mulighed: *“Det kommer an på, hvad formålet er. Arbejdsmiljøet, det ville jeg gerne strejke for”*. En igangværende portørstrejke i deres region imod tvungen opgaveglidning og efteruddannelse til serviceassistent italesættes af de fem interviewede i sundhedssektoren på eget initiativ. De interviewede udtrykte forståelse for portørernes situation og krav, men de ser ikke sig selv i en sådan spontan strejke. På grund af de særlige følgevirkninger, som de interviewede oplever er forbundet med at etablere konflikter inden for sundheds- og plejesektorerne, har de ifølge Vibeke *“svært ved at sætte trumf på”*.

De kollektive træk inden for sundhedssektoren er kendetegnet ved, at de institutionelle magtressourcer er stærke. Det ses af den høje organiseringsgrad blandt medlemmer, tillidsrepræsentanter og repræsentanter i samarbejdsstrukturen, men samtidig er de organisatoriske magtressourcer blevet svækket de senere år, og det vanskeliggør social og fagpolitisk solidaritet.

Beretningerne fra sundhedssektoren er valgt, fordi de viser, hvordan arbejdsorganisering og styring oppefra kan have indflydelse på kollektivitet og fællesskab.

4.3. Funktionærer uden overenskomst

Ni interviewede er ansat efter funktionærloven, og de er ikke omfattet af en overenskomst. De arbejder i den private sektor som butiksbestyrer, ingeniør, kundelogistikspecialist, konsulent, laborant, regnskabsassistent, sales coordinator, servicemedarbejder og shipping assistent. (Yderligere tre interviewpersoner arbejder uden overenskomst inden for landbrug, spedition og socialområdet, men de er – så vidt de selv kan vurdere – ikke omfattet af funktionærloven). De fleste funktionærer arbejder i virksomheder med mellem 20-60 ansatte, mens enkelte arbejder alene med fysisk tilstedeværelse i organisation ca. hver 14. dag.

Funktionærerne skiller sig ud fra de øvrige interviewpersoner ved ikke at have ret til fælles repræsentation som talsperson eller tillidsrepræsentant. Enkelte har ret til at vælge en medarbejderrepræsentant til selskabets bestyrelse, men de har ikke kendskab til repræsentantens

arbejde i bestyrelsen. De formelle organisatoriske træk samt de uformelle fagpolitiske træk synes at være minimale vurderet ud fra beretningerne. Der er altså tale om arbejdspladser, der mangler institutionelle magtressourcer til at agere som et fællesskab. Det muliggør, at ledelsen i højere grad kan indføre individuelle aftaler og føre markedsgørelsen af lønnen ned på indvidniveau.

To hovedspørgsmål går igen i beretningerne. Det er spørgsmålene om løn og arbejdsmiljø.

Spørgsmålet om løn er i udgangspunktet ikke offentligt. Lønnen fastsættes efter individuelle kvalifikationer ved ansættelsen og ad hoc. Det er formelt ikke tilladt at tale om løn, og de ansatte ved i princippet ikke, hvor de er indplaceret i forhold til kollegaerne. De mest individualistisk orienterede funktionærer foretrækker individuelle forhandlinger, fordi de ikke ønsker at være afhængige af repræsentanters forhandlinger. Det er et ideologisk standpunkt, for nogle af dem går sammen kollektivt, når de bliver forfordelt. Christine, som foretrækker at forhandle individuelt, fortæller, at hun gik sammen med kollegaer i sin afdeling om en henvendelse til ledelsen, da afdelingen følte sig forfordelt i forhold til en anden afdelings bonusgodtgørelse. Der foregår altså hele tiden relative vurderinger.

På arbejdspladser, hvor lønforhandlingerne forbliver individuelle, kan det godt rejse nogle dilemmaer. Det ene dilemma er, hvordan man skal forholde sig til forfordeling, altså urimelige fordelinger. Der ligger her en retfærdighedsnorm bag ved overvejelserne. På flere arbejdspladser er der kollegaer, der ikke er gode til at forhandle løn, og de vurderes til at ligge lavest i lønindplaceringerne. Det understreges af Michael, når han fortæller:

“Der var en af mine kollegaer, hun var ikke særlig god til at forhandle løn, og det blev måske – nej, ikke måske – det blev udnyttet af chefen til, at han slap for at betale hende. Det var lidt synd for hende, fordi, ja jeg ville gerne have forhandlet for hende (latter), men det ved jeg, at min chef ikke havde godtaget”.

Man skal ifølge Michael kunne iscenesætte sig selv. For at kunne slå igennem i en forhandling, skal man kunne se det som en *“sparringskamp”*, Nogle af de interviewede er ambivalen-

te på spørgsmålet: Den fri forhandling opfattes som bedst, fordi det er vurderingen, at de fleste ikke føler sig snydt, men det kan omvendt skabe ubalance og er uretfærdigt for dem, der ikke mestrer den individuelle forhandling. Det ville dertil *“skabe [...] problemer med rekrutteringen, hvis de kun tilbyder ren fast løn”*. Dertil kommer mulige problemer med kollegialiteten, hvis der er offentlighed om lønnen, fordi det vil kunne skabe splid mellem de højestlønnede og de lavestlønnede. Michael fortsætter: *“Jeg taler kun lønniveau med kollegaer, hvor jeg vidste det [lønnens størrelse], for jeg kunne hurtigt se, at det kunne bringe noget kløft imellem dem”*.

Det giver en begrænset mulighed for at påpege eventuelle uretfærdige indplaceringer og gøre lønspørgsmålet til et kollektivt anliggende. Det er dog en sandhed med modifikationer. Der tales fælles om løn i nogle situationer. F.eks. fortæller Betina, at lønspørgsmålet har været drøftet fælles på møder mellem de ansatte og områdedirektøren. De ansatte fremførte, at lønnen ikke svarede til indsatsen, kompetencerne og virksomhedens overskud. Der blev over tid oparbejdet en utilfredshed, hvor: *“Vi synes, at vi er dårligt lønnede”* i forhold til arbejdsfunktion og kvalifikationer. Det skal også ses med baggrund i, at ledelsen løbende opjusterer præstationsmålene, og at lønudviklingen ikke er fulgt med. Betina fortæller, at lønnen er steget 3.700 kr. over otte år, og det finder hun er for lidt. *“Vi har haft møder, altså fælles møder, hvor vi har påpeget det”*. Hun *“føler, at jeg har en værdi”*, fordi hun sparer firmaet mange penge ved at finde de optimale logistiske løsninger og omkostningsbesparelser. *“Jeg argumenterer med, at jeg har en værdi”*, og at virksomheden præsterer gode overskud. Skulle man forhandle mere samlet, spørges der: *“Ja, det tror jeg, for at have noget power”*. På den anden side medfører lønaktiviteten, at de ansatte sammenligner deres løn med den offentligt tilgængelige lønstatistik for deres type arbejde og kvalifikationsniveau, og her *“ligger vi faktisk meget pænt”*, hvilket vil sige nederst i den bedste tredjedel. Foreholdt statistikken affinder Betina og hendes kollegaer sig med den faktiske løn. Argumentationen for, at de bør have mere i løn med henvisning til kvalifikationer og værdiskabelse, går i sig selv igen. *“Det er*

nok mest i store organisationer, at sådan noget kan finde sted”.

Vurderet på baggrund af fortællingen synes det at være en skrøbelig balance, fordi præstationsmålene løbende opjusteres og genskaber følelsen af, at lønnen ikke står i forhold til den værdi, man skaber, og de kvalifikationer, man har. Der ligger også et anerkendelsesaspekt i lønspørgsmålet. Betina fortæller, at de ansatte ikke føler *“anerkendelse for deres arbejde”*. På den ene side er de *“rigtig gode”* til *“at spare firmaet for penge”*, men til de individuelle samtaler, der *“siddet lederen bare og griner”*, når der fremføres et ønske om 2.000 kr. mere om måneden.

“Fordi vi diskuterer meget her i organisationen, at vi ikke føler, at vores ekstra indsats bliver påskønnet. Men så argumenterer ledelsen med et ‘Ja, men for mange handler det ikke om penge. For nogle er det ikke løn, men at få mere fri’. Ja, men nu er det mig, der sidder og siger, at for mig har det stor værdi at få mere i løn. Det er jo nærmest en form for lønstop. Og jeg kan høre, når de andre snakker om det i frokostpausen, at mange har et ønske om at blive påskønnet, også økonomisk”.

Et lignende synspunkt fremfører Niels, som er ingeniør. Anerkendelse skal ikke forstås som anerkendelse i sig selv. Anerkendelse må ifølge Niels ses i sammenhæng med, at ledelsen i lønspørgsmålet ikke overser eller forfordeler de ansatte, som er anonyme og ikke fremhæver sig selv. Niels' selvopfattelse er, at han ikke prioriterer at tage initiativet, og her er ledelsens indstilling vigtig.

“Jeg bliver lidt småsur, hvis chefen ikke minder mig om det, fordi jeg synes et eller andet sted, at ens chef han kunne godt påskønne ens arbejde, og det inkluderer, at chefen husker at indkalde og sige: ‘Skal vi ikke lige snakke om din løn’. Det er den anerkendelse, der ligger i at respektere en lønforhandling”.

Den anerkendelse, der her tales om, er ikke den, der udtrykkes i moderne ledelsesteori, der ser anerkendelse som et ledelsesværktøj, hvor immateriel anerkendelse i form af ros fremhæves som afgørende for at skabe en god relation til ansatte (Hein 2013, Lyndgaard & Haslebo 2007). Den anerkendelse, der tales om her, angår derimod lønnen. I Niels' tilfælde er anerkendelse lig med løn, og han vil ikke være ufordel-

agtigt stillet, fordi ledelsen ikke er opmærksom på de mere anonyme ansatte i organisationen. I Betinas tilfælde har anerkendelse et konkret udgangspunkt, fordi de ansatte kan måle arbejdet i værdier, og værdiskabelsen og virksomhedens overskud kan sættes i forhold til præstationer. Mere overordnet set er løn en værdi, som samfundets medlemmer bliver målt efter. Løn opfattes som virksomhedens og samfundets anerkendelse af det givne arbejde, og lavere løn i funktionærgruppen opfattes som udtryk for lavere samfundsmæssig anerkendelse formidlet gennem ledelsen. Dette er analogt med resultater fra undersøgelser blandt offentligt ansatte. For eksempel oplevede sygeplejersker manglende anerkendelse af arbejdet i form af løn op til 2008-strejken. Løn opfattes her som udtryk for samfundets anerkendelse af omsorgsfagernes værdi, og lavere løn i omsorgsfagene er udtryk for en lavere anerkendelse fra samfundets side (Ahrenkiel et al. 2007).

Den officielle produktionsbonus adskiller sig fra individuel løn, derved at de ansatte individuelt eller kollektivt får andel i produktivitetsgevinsten efter en bestemt faktor. I Henriks amerikanske virksomhed er der en kollektiv bonus, hvis udvikling alle kan følge med i, og hvor alle får en *"nogenlunde ens produktionsbonus"*. Forskellen kan variere 5-10 %, hvilket Henrik finder er inden for det acceptable, og fordelene er, at de fleste ansatte føler sig retfærdig behandlet. *"De fleste gange har vi alle sammen i praksis fået det samme som en del af vores løn"*. *"Hvad synes du om systemet?"*, lyder følgespørgsmålet.

"Umiddelbart, så synes jeg, at det virker rigtigt og retfærdigt. For det kan godt være, at du er på et spændende projekt, som er ufatteligt vigtigt for virksomheden, men så har de fire andre, du er i gruppe med, jo måttet løbe ekstra hurtigt og taget alle rutineopgaverne for, at den femte kan få alt prestigen i den spændende opgave. Jeg synes nemlig ikke, det er skide rimeligt, at ud over at man har haft en spændende opgave i 1/2 år, så får man også de andres bonus. Det er ikke retfærdigt".

Virksomheden betjener sig af tre kvalifikationsstrin, og det er langt fra alle funktionærarbejdspladser, hvor lønnen ikke kendes.

Det andet hovedspørgsmål er arbejdsmiljøet, som ud fra interviewene bringes på dagsorde-

nen formelt gennem APV-målinger, og konkret i interviewene i beskrivelser af stress ved arbejdspress (som analyseret i *kapitel 3*) eller langtidssygdom som følge af stress.

APV giver lejlighed til at bringe synspunkter om trivsel, herunder stress, videre, men der var kun to ud af ni interviewpersoner, der refererede til APV som betydningsfuldt. Derimod optog arbejdsmiljøproblemer de fleste.

Det formaliserede samarbejde omkring APV-målingerne opfanger øjensynligt ikke alle problemer. Der er ikke en formel organisation, der forestår konfliktløsning, når der opstår en konflikt mellem to ansatte. To ud af ni interviewede funktionærer var året forud for interviewet sygemeldt med stress i to-tre måneder med en betalt erhvervspsykolog. Ud fra interviewene er det uklart, hvordan og af hvem stressforløb evalueres forebyggende. Nogle af de interviewede peger på nærmeste mellemleder som ansvarlig, mens andre peger på den APV-ansvarlige, men derudover kan de interviewede ikke pege på, at der er en formel organisation, som kontinuerligt drøfter arbejdsmiljøet og justerer indsatsen.

Til forskel herfra fortæller Betina, at miljøarbejdet fungerer synligt og kontinuerligt med APV som omdrejningspunkt og med valgt sikkerhedsrepræsentant. Efter den årlige medarbejdertrivselsundersøgelse, der viste, *"at alle oplever en mindre tilfredshed med generelt mange ting bortset fra det med, at vi føler os som en familie"*, er der nedsat arbejdsgrupper, der skal komme med forslag til forbedring af trivslen. Hvorvidt de problemer, der er påpeget i *kapitel 3*, vil kunne løses af denne organisation, kan undersøgelsen selvsagt ikke sige noget om. Den organisering, som Betina beskriver, er den højeste organiseringsform, der er tilgængelig undersøgelsen inden for funktionærområdet, hvor der ikke er formel organisering på de øvrige arbejdspladser efter beretningerne at dømme.

Både Michael og Niels har arbejdet på arbejdspladser, hvor der ikke var en formel organisation. I Michaels tilfælde blev han sygemeldt med stress på grund af for vedvarende og stort arbejdspress, og virksomheden betalte konsultation hos en erhvervspsykolog i perioden. Efter raskmelding blev han afskediget, hvilket han

ikke var utilfreds med. Ledelsesstilen på arbejdspladsen var autoritær, og det var vanskeligt at opnå kollektiv indflydelse.

“Det, vi prøvede at gøre, var at få vores afdelingsleder til at tage alle de her problemstillinger med til møder med ledelsen. Det gjorde han rigtig intensivt, men det var, som om at ledelsen ikke lyttede. Så vi stødte hovedet mod en mur, som ikke lod sig røkke”.

“Burde der være en personaleforening, der forhandlede på personalets vegne?”, lyder følge-spørgsmålet. Hertil svarer Michael:

“Ja. I sådan en situation havde det været en rigtig god ide, så der ligesom kunne være nogen, der kunne slå hånden i bordet. Så dér kunne det måske have været meget godt med en medarbejderorganisering. Hvor man kan sige, at hver af de 6-7 afdelinger kom sådan lidt individuelt med deres problemer, så der skulle man måske have en samlet front”.

Niels har i en del år arbejdet som IT-ingeniør inden for en branche, som han betegner som et “ureguleret wild west-område”. Fagforeningen bliver vigtig i fravær af faglig organisering og faglige repræsentanter. Niels ringede for at høre, hvad fagforeningen kunne gøre, eller hvad den kunne råde ham til, fordi han fik stresssymptomer af at være udlejet til forskellige virksomheder og “blive kastet rundt fra kunde til kunde”. Ved kontakten fornemmede Niels, at fagforeningen ikke var vant til at håndtere den slags forespørgsler.

“Det kan da ikke passe, at en ingeniør får stress’. Jeg blev lidt forbløffet over, at de ikke havde et bedre svar. Så kan man sidde og regne på at forlade IDA og placere sine forsikringer et andet sted, men ved du hvad: Er det umagen værd? I hvert fald ikke til nogen af de andre. Jeg ville ikke ane, hvad jeg skulle bruge de andre, ASE og de kristelige, til. Jeg er åbenbart i en branche, hvor der ikke er fagforeninger”.

Niels mener ikke, at ingeniørernes fagforening er en fagforening i traditionel forstand. Han vurderer den til at være en forening, der i det væsentligste er optaget af teknisk-faglige ingeniør-problemstillinger. Ideelt set kunne det ifølge Niels være en opgave for foreningen at udvikle sig til en rigtig fagforening, herunder organisere området bedre og være opsøgende

og støttende for medlemmerne, for så vidt angår ansættelsesspørgsmål og arbejdsmiljøet.

Kollektive perspektiver?

Et kendetegn ved det kollegiale miljø på funktionær-arbejdspladserne er, at der tales meget lidt om fagpolitik og fagforening ud fra arbejdspladsens vilkår. Fagforeningsorganisatoriske forhold tillægges meget lille betydning. Kulturen er sådan, at den enkelte frit vælger a-kasse og fagforening. De ansatte er organiseret i forskellige a-kasser eller fagforeninger, og man følger ikke nødvendigvis med i, hvem der er organiseret i hvilke a-kasser og fagforeninger. Fire af de interviewede funktionærer er medlem af en alternativ fagforening, to er medlem af en akademisk fagforening, to er alene medlem af en a-kasse, og én er helt uden medlemskab. Fagforeningen eller a-kassen benyttes næsten udelukkende til uddannelsesspørgsmål og karriererådgivning og ikke til fagpolitiske spørgsmål.

Der er en viden om, hvilke rettigheder der er efter funktionærloven, og de fleste har også en viden om aftalesystemet. Aftalesystemet forstås af nogle af funktionærerne som vigtigt i betydningen for andre. Funktionærerne har et billede af kollektivismen som noget, der er vigtigt “for produktionsansatte”, “på store virksomheder” og for dem, der “arbejder under hårde forhold”, hvor man forestiller sig, at det er mere nødvendigt at være kollektivt organiseret, og vigtigt i betydningen, at aftalesystemet er en rationel og samfundsøkonomisk ansvarlig måde at organisere de økonomiske interesser på. Det er altså en anerkendelse af systemet for andre, mens det ikke anses for vigtigt for én selv. Ingen af de interviewede funktionærer udtrykte interesse for en kollektiv overenskomstaftale. De begrundede det med, at de generelt er tilfredse med deres ansættelse, og at de ikke forestiller sig, at deres ansættelsesforhold bliver bedre af en overenskomst. Er der et dilemma hos funktionærerne, er det dilemmaet mellem på den ene side at se sig som relativt privilegeret sammenlignet med andre grupper på arbejdsmarkedet og på den anden side ikke at blive anerkendt, hvad angår løn, arbejdsmiljø og job-/karriereudvikling. Generelt er der ingen forestilling om, at en kollektiv organisering kan afhjælpe dette, selv om der

er momenter i interviewene, der peger i denne retning.

De amerikanske virksomheder, der ikke er overenskomstdækkede, er i den henseende specielle i undersøgelsen, idet ledelsen via virksomhedskulturen giver udtryk for, at det ikke er en god ide, at ansatte påtager sig et hverv som talsperson (jf. *Henriks beretning i kapitel 6*). Her råder en virksomhedskultur, hvor ledelsen modarbejder, at fagforeningen kan skabe en organisatorisk platform i virksomheden, og de ansatte er henvist til at organisere sig individuelt i en fagforening. Virksomheden anerkender ikke aftalesystemet, hvad en talsperson kan ses som lokal forløber til. Derfor er der et ekstraordinært smalt råderum for fagforeningsaktivitet på denne type funktionærarbejdspladser.

4.4. Sammenfatning af de kollektivistiske træk

Nedenfor sammenfattes gennemgangen af de kollektivistiske træk på tværs af den private og offentlige sektor. De beretninger, der er fremstillet i analysen, er udvalgt, så hovedparten af alle beretninger er dækket ind. Sammenfatningen støtter sig til de magtressourcebegreber, der blev introduceret i indledningen. Herunder den strukturelle magtressource, som de ansatte har i kraft af den produktion/det arbejde, de udfører, den organisatoriske magtressource, der består i at komme overens om fælles problemforståelse og handle ud fra denne, den institutionelle magtressource, som giver de ansatte formelle rettigheder, og den kommunikative magtressource, som er evnen til at formulere sig i den offentlige debat.

- Analysen viser, at på mange arbejdspladser forstår de ansatte sig som et kollektiv. I kollektiverne foregår en fælles tolkning af problemerne og en formulering af interesser over for ledelsen – i de fleste tilfælde fremført af valgte repræsentanter. Det er ikke individualisme, der er mest fremtrædende. Bettingelserne for kollektiver sættes af, hvorvidt der er enighed om at benytte den strukturelle magtressource. I det stærke kollektiv blev den strukturelle magtressource sjældent brugt, men lå som bagvedliggende præmis.

I nogle af de øvrige kollektiver var man sjældent enige om at anvende magtressourcen, men når vigtige interesser blev udfordret (ved løntab og forslag om løntilbageholdenhed), var der enighed om at benytte den. Den organisatoriske magtressource i de øvrige kollektiver var, sammenlignet med det stærke kollektiv, ikke så stærk på grund af enten sociale og arbejdsorganisatoriske splittelser (industrivirksomhed), fravær af rum for kollektiv refleksion (hospitaller), udelukkelse af fagligt aktive (plejehjem) eller fravær af både den organisatoriske magtressource og den institutionelle magtressource (hoteller). Inden for sidstnævnte var der ønsker om at blive fagligt stærkere, ved at alle ansatte uanset fagforeningsorganisatoriske forhold fik adgang til at stille op til og vælge en talsperson for at opnå repræsentation.

- Det stærke kollektiv er kendetegnet ved bevidstheden om at vedligeholde magtressourcerne, om at få andel i værditilvæksten, om beskyttelse over for vilkårlighed og utilfredsstillende vilkår og ved social aktivitet. Men selv i det stærkeste kollektiv sad Ove med den erfaring, at ledelsen gradvist tiltog sig initiativet og førte en hårdere linje. Decentraliseringen af aftalesystemet ser ud til at følge styrkeforholdet, og Oves erfaring var, at det var vanskeligere at få ret i systemet. Styrkeforholdet blev påvirket ved trusler om flytning af produktion, og hvis Oves vurdering kan forbindes med en overordnet udvikling på arbejdsmarkedet, peger det på, at udflytningerne af mange virksomheder, hvor arbejderkollektivet har stået stærkt, generelt har påvirket selvtilliden og strejkeaktiviteten.
- Kristelige medlemmer vurderes forskelligt. I de to mindre stærke industrikollektiver var vurderingen, at fagpolitiske uenigheder ikke gik mellem kristelige medlemmer og medlemmer af etablerede fagforeninger. Problemforståelsen var den samme eller gik på kryds og tværs af medlemsgrupperne. De kristelige medvirkede i eller tog initiativ til faglige møder. Omvendt blev det kristelige element bevidst holdt nede på et lille antal ved forskellige metoder i det stærke kollektiv, hvilket set ud fra Oves synspunkt – selv om han ikke personligt gik ind for det – var

vigtigt, for ellers ville ledelsen spekulere i splittelsen. Det stærke kollektiv var netop stærkt, fordi det kunne optræde enigt.

I den tredje industrivirksomhed var de kristelige dominerende i kollektivet efter udmeldelse af en etableret fagforening på grund af oplevet svigt i interessevaretagelsen. Det er forskelligt fra tidligere, i 1970'erne og 1980'erne, hvor utilfredshed og opposition fik udtryk inden for fagforeningerne. Men hvis man er utilfreds med interessevaretagelsen i dag, kan man stå uden for og fortsætte kollektivet uden at involvere sig aktivt i den alternative fagforening.

- Funktionærerne i den private sektor havde ikke kollektiver. De tegner sig for et individuelt og karriereorienteret perspektiv. Alligevel beretter interviewpersonerne om uønskede træk ved produktionslogikker og præstationssystemer samt lønhemmeligholdelse, manglende reel anerkendelse i form af løn, og stress i arbejdet. Fælles organisatoriske sammenhænge er svagt udviklede. Spørgsmålene tematiseres i det kollegiale fællesskab og i den uofficielle kultur og sjældnere gennem fælles møder med ledelsen. Men funktionærerne mangler formelle fora, hvor de kan få varetaget deres interesser, f.eks. i form af tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg. De mangler institutionelle magtressourcer. Der er heller ikke en bevidsthed om, hvordan en institutionel magtressource kan styrke både fællesskabet og den enkelte med rettigheder og sikkerhed. Funktionærerne ser med sympati på kollektivitet for andre grupper, men det er ikke noget, de ønsker skal være gældende for dem selv.
- På offentlige arbejdspladser er de porer i hverdagen, der tidligere befordrede kollegialitet, i stigende grad blevet lukket eller forsøgt lukket af NPM-styringen. Den organisatoriske magtressource er svækket. Samtidig har den kommunikative magtressource ikke kunnet påvirke politikerne nævneværdigt, og negative strejkeerfaringer blokerer tilsyneladende for at åbne en dialog om, hvordan den strukturelle magtressource anvendes. Små sejre om konkrete spørgsmål præsteres i den nære interessevaretagelse, men når interesserne, hvad angår de større spørgsmål, blokeres, øges forventningerne til fagforeningerne centralt. Ønsker om fagforeningernes "synlighed" og "nærvær" på arbejdspladsen og informationsproblemet, mht. hvad fagforeningen laver, skal fortolkes bogstaveligt: Fagforeninger må hjælpe til med at genopbygge de kollektive rum for erfaringsudveksling og kollektivitet på arbejdspladserne. Det skal også forstås i overført betydning: Det er billede på, at medlemmerne er frustrerede over kernevilkårene og ønsker, at fagforeningerne kæmper bedre for interesserne.
- Tillidsrepræsentanterne (TR) vurderes meget forskelligt. Der er TR, der er i overensstemmelse med interesserne og går forrest. Omvendt vurderer en del, at TR er styret af ledelsen, eller at TR ikke kan sætte skel til ledelsen. Også fagforeninger kritiseres for at placere sig forkert i modsætningen mellem ledelse og ansatte. Nogle fagforeninger vurderes til at svigte interessevaretagelsen, når kritiske ansatte og repræsentanter isoleres og fritstilles. Der er mistanke hos interviewede om, at fagforeningen ventede, at de ville give op, fordi de vurderedes som besværlige, og fordi der ikke kommer noget ud af at involvere sig som fagforening. Det vil i givet fald være et strategisk fejltrin. Når fagligt aktive ikke beskyttes, kan en tavshedskultur brede sig, og organisatoriske magtressourcer svækkes yderligere.
- Opsummerende viser analysen, at kollektiv bevidsthed og ønsket om at danne fællesskaber er udbredt på de fleste arbejdspladser, og at mange efterlyser, at fællesskaberne gives bedre betingelser.

5. Kollektivism ud over arbejdspladserne

Dette kapitel behandler spørgsmålet om kollektivitet og solidaritet med andre ud over arbejdspladsen. Det undersøges, hvem man vil støtte, i hvilke spørgsmål og hvorfor. Til dette formål er udvalgt Ryanair-konflikten i 2015, Vejlegård-konflikten i 2012, KL/lærer-konflikten i 2013, overenskomstkonflikten i 2008 og dagpengespørgsmålene i 2013-2015. Se også rapportens indledning, hvor baggrunden for konflikterne og dagpengespørgsmålet er lagt frem. Konflikterne fik national opmærksomhed via medierne, og de antages at være vedkommende for lønarbejderne, fordi de indeholder principielle fagpolitiske problemstillinger og konkrete betydninger. Relevansen af at behandle konflikter i forhold til spørgsmålet om solidaritet er, at der i konflikterne sker en fortætning af interesse- og solidaritetsspørgsmål. Derfor kan der aflæses meget af sådanne situationer. Det viste sig også, at alle interviewpersoner var bekendt med og havde en mening om Ryanair-konflikten og dagpengespørgsmålene, mens nogle interviewpersoner ikke havde erindring om enkelte af de resterende konflikter. Dette skønnes ikke at have nogen betydning for en samlet analyse på tværs af alle interviewene.¹⁷

De forskningsspørgsmål, der tages op, er:

1. Hvem støtter man i den konkrete sag?
2. Hvordan argumenteres der?
3. Hvilke forhold ud over den konkrete mening har betydning?

Kapitlet er disponeret, så hver enkelt konflikt og hvert enkelt spørgsmål analyseres for sig. I det enkelte forløb ses der først på hovedlinjerne i materialet, og hvordan de interviewede deler sig i positioner, der er modsatrettede. Som det vil fremgå, efterhånden som delanalyserne præsenteres, skifter en del interviewpersoner stilling fra sag til sag, og der er også ambivalente

positioner. Selv om der er nogle interviewpersoner med solidariske og fagforeningspositive orienteringer eller med fagforeningskritiske orienteringer, der ikke skifter, skal positionerne forstås som holdningsdimensioner og ikke som mennesketyper med gensidigt udelukkende værdisæt. I forlængelse af Ryanair-konflikten er der en ekskurs om social dumping og overenskomstsyste­met. Når de fire konflikter og spørgsmålet om dagpengepolitikken er gennemgået, foretages der en tværgående sammenfatning af de fem analyser, herunder hvilke positioner og solidaritetsformer der er fundet, og det diskuteres, hvilke øvrige sammenhænge der er blevet observeret i materialet.

5.1. Ryanair-konflikten

“Folk, der er piloter, og folk, der er stewardesser: Det er rimeligt, at når Ryanair har base på dansk jord – og også SAS, hvis de flyver til Kina – så kan de ikke benytte sig af 50 % kinesiske stewardesser, fordi de koster mindre. Når nogen har base på dansk jord, så er det danske overenskomster. Det er vigtigt, at vi beskytter den struktur, vi har. Både for ikke at udhule vores eget system og forringe vores lønninger og vilkår, men også for at beskytte de mennesker, der kommer hertil. De mennesker, der kommer hertil og arbejder, de skal behandles som mennesker, behandles anstændigt og ikke som andenrangs. Det er igen den her solidaritet”. (Peter, 36 år, elektronikmekaniker).

Dette citat er dækkende for hovedtendensen i materialet. Det viser, at der er flere begrundelser for at støtte fagforeningen og de ansatte i Ryanair-konflikten: De mennesker, som Ryanair har ansat, skal behandles ordentligt, løn og arbejdsvilkår må ikke forringes, og overenskomstsyste­met skal gøres modstandsdygtigt, og det skal det også i forhold til danske flysel-

17 Der er data fra 53 interviewpersoner i Ryanair-konflikten og dagpengespørgsmålene, 48 interviewede i KL/lærer-konflikten, 44 interviewede i Vejlegård-konflikten, og 40 interviewede i 2008-konflikten.

skaber. Derudover er det værd at bemærke, at Peter tænker interesserne ind i en national sammenhæng. National suverænitet er stadig-væk for hovedparten af de interviewede en vigtig referenceramme for varetagelsen af de materielle interesser og som værn mod både EU-regulering og ureguleret kapitalisme. Peter er fagpolitisk interesseret og taler jævnligt med tillidsrepræsentanten om faglige spørgsmål. Det er – tolket ud fra hele interviewet – formentlig derfor, at han på eget initiativ refererer til overenskomstsyste-met, hvad de fleste interviewper-soner ikke gør på egen foranledning.

Nedenfor er det hensigten at præsentere og uddybe begrundelser for og imod at støtte Flybranchens Personale Union (FPU), 3F og andre fagforeningers arbejde for at opnå en overenskomst med Ryanair. Først ses der på begrundelserne for og imod fagforeningernes bestræbelser. Særligt begrundelser for at støtte fagforeningerne peger på, at der findes en større bekymring for, at “social dumping” breder sig i Danmark og underminerer overenskomstsyste-met. Derfor forlænges Ryanair-analysen til at illustrere denne bekymring med eksempler, der optager de interviewede, og ligeledes hvordan de interviewede stiller sig til overenskomstsyste-met i relation til Ryanair. Sammenfatningen fremstiller, hvilke positioner der er fundet.

Den kollektive position – en introduktion

John på 49 år og arbejder på 8. år som meka-niker i Københavns Lufthavn. Han er med-lem af Metal. Han har på interviewtidspunk-tet stor tiltro til, at fagforeningerne kan vinde over Ryanair. Det sker med en bevidsthed om et stærkt interessefællesskab, som de ansatte i hele lufthavnen siden 1960'erne har holdt ved lige og bekræftet gennem høj organisering, arbejdspladsmøder, fagforeningsmøder og faglig aktivitet ved overenskomstforhandlinger. John siger om fællesskabet og udsigten til konfronta-tion med Ryanair:

“Jeg hører sammen med dem. Det er mine kol-legaer. Men jeg kan høre, at det angår ikke kun dem, der er airborne og har med fly at gøre og Ryan at gøre. Det kan brede sig til hele lufthavnen. Så jeg går 100 % ind for fagforeningslinjen”.

Det er det stærke sammenhold og de mange erfaringer fra tidligere aktioner (som John ikke selv har deltaget i, men som han har fået videre-givet), der får John til at vurdere, at de ansatte kan vinde over Ryanair. Med konflikten vil de ansatte opnå at tvinge Ryanair til at indgå overenskomst eller til ikke at etablere sig i Københavns Luft-havn. Med denne selvtillid som baggrund ser han ikke Ryanair som en stærk modstander:

“Det kan godt ske, at de [Ryanair] får lov til at sætte deres fly på jorden, men de kommer aldrig afsted igen, før det er i orden. Hvis de ikke opfører sig pænt, så bliver de grounded. Det betyder, at de ikke kan få brændstof, de kan ikke få skubbet flyet tilbage, de kan ikke få mad, de kan ikke få tømt deres toiletter, og det er dét, at jeg kan høre, at det kommer til at handle om. Det er den måde, at man kan sørge for, at de opfører sig ordent-ligt. Ham direktøren dér [Mike O’Leary, Ryanair], han virker meget selvsikker. Men det gør vi også! Jeg er spændt. Men jeg kan ikke forestille mig, at vi ikke vinder”.

Denne udtalelse falder også med baggrund i et tæt arbejdsfællesskab med omkring 20 mekanikere. Her vendes faglige spørgsmål og “verdenssituationen” oftest i frokosten eller un-der arbejdet. Der er også en tillidsrepræsentant, som sætter fagpolitiske og politiske spørgsmål på dagsordenen på en formidlende, diskuterende eller udfordrende måde. Faglige og politiske diskussioner er ikke noget fjernt og sjældent forekommende, men noget levende i hverdagen og kan forbindes med aktuelle situationer i og uden for arbejdspladsen.

Strejken er den sidste udvej, ifølge John, som ikke selv har prøvet at strejke på de små mekani-kerværksteder, hvor han har været, før han kom til lufthavnen. Men når Ryanair ikke vil indgå i en forhandlingsløsning, er strejken nødvendig. Når John sætter Ryanair-sagen og udviklingen i lufthavnen i perspektiv, kan han godt forestille sig, at private selskaber uden for lufthavnen kan deltage i udliciteringsrunder. John fortæller, at der er et konkret udenlandsk selskab, som luft-havnsledelsen godt kan forestille sig byde ind på deres arbejde. *“For det næste er, at der kommer nogle andre, et eller andet handlingsselskab – som har med grej på jorden at gøre, og så vil de også have deres mekanikere herop og arbejde”.*

Som John ser det, vil Ryanair og multinationale selskaber sænke lønniveauet og unddrage sig at betale skat til den danske stat og dermed fællesskabet. Derfor handler konflikten for John også om, at Ryanair er en trussel for den måde, som det danske samfund er opbygget på, og for hvilket samfund man ønsker at have.

“Og det skal vi simpelthen ikke finde os i! Fordi når man arbejder i Danmark, så skal man være med til at dele byrden. Vi skal alle sammen være med til at dele byrden: Vi skal betale vores skat, til efterlønnen, til sygehuse, til alle mulige ting, vi skal betale vores huse og vores biler, og det hele koster rigtig mange penge. Og jeg kan ikke rigtig se, hvor pengene de skal komme fra, hvis der kommer selskaber som socialt dumper vores lønninger. Og alle de ting, det vil vi da alle også gerne bidrage til, men så skal de også være med til det og ud fra lige vilkår. Men de her, de kommer fra Irland, og de har andre vilkår, end vi har. Men det er ikke sådan, vi lever i Danmark!”

For John er det en trussel mod den måde, aftaler og politik bliver reguleret på i Danmark, og Ryanair bliver set som medskaber af øget social og økonomisk ulighed, som vil forandre det danske samfund afgørende væk fra det velfærdssamfund, som han støtter.

En anden synsvinkel inden for den kollektive position finder vi hos Bent. Bent er 52 år. Han har været tjener i hotelbranchen i flere årtier, men blev et år forud for interviewet afskediget. På interviewtidspunktet er han ansat som handicapmedhjælper med et varierende timetal, og han får supplerende dagpenge. Bent er medlem af 3F. Bents erfaringer er modsatte af Johns, hvad angår fagpolitik. På de hoteller, Bent har arbejdet, har han oplevet det fagpolitiske fællesskab som svagt, og han kan ikke genkalde sig en begivenhed på arbejdspladsen, hvor personalet stod sammen over for ledelsen eller udviste solidaritet med andre. (I det nye job som handicapmedhjælper er der slet ikke et fagpolitisk fællesskab). Bents vurderinger bliver til på baggrund af en oplevet presset situation for mange ikke-faglærte i branchen (jf. kapitel 4 og også portrættet af Allan i kapitel 6), og han er vred over den stigende sociale ulighed, som optager ham meget. Om fagforeningens og Ryanairs opmarch over for

hinanden i Ryanair-konflikten udtaler Bent bekymret:

“Det bliver meget hårdt. Jeg er bange for, at de [fagforeningerne] taber den. De er oppe imod stærke kræfter. Et stort internationalt flyselskab og så også lufthavnsledelsen. Lufthavnsledelsen vil jo gerne, at Ryanair vinder, fordi så vil det smitte af på dem også. Hvis du spørger mig reelt, så er det en ulige kamp. Det er en kamp, der bliver ved – hele tiden – og de taber lidt hver gang. Så på sigt taber vi. Fremtiden ser total dystert ud for de lavtlønnede i Danmark”.

Bent vender sig meget imod det, han ser som arbejdsgivernes og statens strategier, der presser de ikke-faglærte, dagpengemodtagerne og kontanthjælpsmodtagerne:

“Hele tiden presser man folk nedad. Man presser og presser. Hele tiden trykker man de svageste. Nedad i sikkerhedsydelse og nedad i lønniveau. Nedad, så mindstelønnen kan sænkes”.

Selv om Bent er pessimist også på mellem-langt sigt, ville han stille sig solidarisk, hvis fagforeningen havde brug for en større mobilisering:

“Hvis jeg var i en situation, hvor jeg skulle stemme om sympatistrejke, så ville jeg sige ja. Det vedrører os alle. Det vil have en stor betydning for rigtig mange mennesker, hvis de taber. Der er også dem, der siger: “Det vedkommer ikke mig”. Det vil det komme til. Rigtig mange andre vil ikke få lønstigninger og opleve et langsomt lønfald”.

Både for John og Bent er der en stribe argumenter for, at Ryanair må bremses: Det fagpolitiske argument om at sikre interesser må tolkes som det vigtigste, men også henvisninger til samhørigheden og solidariteten med gruppen – alle ansatte i lufthavnen (for Johns vedkommende), sympatien for de ansatte i Ryanair ud fra deres løn og de måder, de behandles på, arbejdsgiverens perspektiv, truslen mod overenskomstsystemet og velfærdssamfundet er alle væsentlige argumenter for dem. Som det vil fremgå, griber argumenter om sociale værdier, interessekamp og solidaritet ind i hinanden. På disse dimensioner er der ikke forskel mellem Johns og Bents grundholdninger til konflikten, mens de har forskellige vurderinger af styrkeforholdet og udfaldet af konflikten. Derudover har de forskellige samfundsbilleder.

Bent har et dikotomisk billede af samfundets opbygning, det vil sige et billede, hvor samfundet er opdelt i de grupper, der er øverst, og de grupper, der er nederst. Interesserne er uforenelige, og modsætningerne mellem de øverste grupper og de nederste grupper uddybes i disse år på den øverste gruppes præmisser og initiativ, ifølge Bent. Når samtalen falder på den politik, der bliver ført i samfundet, afgrænser Bent sig over for toppen af samfundet. Den øverste gruppe udgøres ifølge Bent af de store virksomheder, arbejdsgiverne, politikerne og det centrale embedsmandsapparat. Disse grupper udsætter de nederste grupper i samfundet for et stort pres på løn og ydelser og gennem kontrol og sanktioner. Den ikke-faglærte gruppe er den, som ifølge Bent har sværest ved at stå imod. Samfundets top fører politik nedad til ugunst for de nederste grupper, og modstanden fragmenteres.

John derimod ser samfundet som mindre uharmonisk og dikotomisk end Bent, som en forening af på nogle punkter modsatte, men ikke uforenelige interesser. Arbejdsgivernes interesser anerkender John som legitime. Inden for overenskomssystemet finder arbejdsgiverne og forbundene sammen om at skabe holdbare resultater. John mener, at samfundet er lagdelt i grupper, men det har ikke den samme negative betydning som for Bent. John og hans familie bor i et område, hvor folk på tværs af de sociale skel kommer hinanden ved i et lokalt fællesskab. Det fremhæver han som værende af stor betydning for hans forståelse af samfundet, og han fik desuden sit arbejde i lufthavnen gennem en i fællesskabet, der var ansat i lufthavnen. På spørgsmålet om sociale forskelle svarer han: *“Det har der vel altid været. Der vil altid være nogen, der har flere penge end os andre, og de har også mulighed for at gøre nogle andre ting, end vi andre har”,* men:

“Det er ikke noget, der optår mig særlig meget. [...] Hvis en mand har en virksomhed og tjener gode penge, og det går godt, respekt for det, men så skal han sørge for, at dem, der har gjort, at han har tjent de penge, at de har det godt. Og dét bekymrer mig mere med de tendenser, jeg ser”.

De forskellige samfundssyn kan også vurderes ud fra deres placering på arbejdsmarke-

det. John har altid haft en stabil beskæftigelse som faglært, mens Bent i mange år har oplevet arbejdsvilkår inden for hotelbranchen forandre sig gradvist til det dårligere, og han må aktuelt kæmpe for at holde et nogenlunde fast timetal med en samtidig kontakt til dagpengesystemet. Når han taler om kontrol og sanktioner, er det ud fra mødet med sagsbehandlersystemet. Det at være tryk i ansættelsen gennem lange perioder i ens liv og desuden indgå i et vedkommen socialt fællesskab i arbejdet kan have meget at sige for, hvilke områder samfundskritikken retter sig imod. For Johns vedkommende retter den sig konkret mod udfasningen af efterlønnen og dagpengeændringerne, blandt andet fordi han som de andre ældre interviewpersoner ikke kan se sig selv på arbejdsmarkedet i så mange år endnu indtil pensionsalderen på grund af arbejdet. Socialdemokratiets medvirken hertil er en medvirkende årsag til, at han fastholder et brud med Socialdemokratiet og et skift til Dansk Folkeparti.

Den fagforeningskritiske position

Helt modsat ses en kritisk position mod fagforeningernes linje. Det sker med synspunkter, der kan forstås ud fra liberalismen. Det personlige frihedsbegreb, som er frihed fra fagforeningernes reguleringer, tillægges stor betydning, og ligeledes frihed til at forme sit eget liv. Derimod ses fællesskabet ikke som det, der skaber og sikrer muligheder for individets personlige udfoldelse. I dette livssyn anses de positioner, som arbejdstagere indtager på arbejdsmarkedet (erhverv og jobfunktion), for positioner, som individerne har valgt eller i hvert fald har mulighed for at vælge gennem en aktiv indsats. Er den enkelte utilfreds med de givne vilkår, er det individets frie valg at vælge nogle andre vilkår.

“Hvis folk, der arbejder for Ryanair, under de vilkår, de har, så skriver de under på kontrakten. Hvis ikke de har lyst til at arbejde under de vilkår, så finder de sig nok et arbejde et andet sted. Så jeg synes ikke, at man skal tvinge nogen. 3F skal blande sig udenom”.

En lignende opfattelse formulerer Andreas, 23 år og faglært landmand:

“Ja, men det kabinepersonale og piloter og alt det dér. De kan jo bare sige op, hvis de er utilfredse.

Altså, de har jo åbenbart det arbejde, fordi de kan li' det. Hvorfor fanden skal 3F blande sig i det? De kan jo bare sige op. De er ikke gift med deres arbejde".

Problemet er også, at de arbejdsløses lyst til at tage et arbejde er for lille, fordi dagpengeniveauet er for højt. Andreas fortsætter:

"Det kommer også af, at vi har et for højt dagpengeniveau. Hvis dagpengeniveauet var lavere, så ville folk jo arbejde. Og så tror jeg, at det kunne måske flytte en del udenlandske arbejdspladser inden for flybranchen hertil".

Det ligger langt fra disse interviewedes opfattelse, at individet kan være underlagt tvungne strukturelle vilkår på arbejdsmarkedet og derigennem begrænsede valgmuligheder. De kan godt tale om utilfredsstillende vilkår i arbejdslivet, men vilkårene opfattes ikke som ufrie i strukturel forstand. Christine, kontorassistent, 36 år, udtaler:

"Men det er faktisk folks eget valg. Hvis de vil arbejde for dem [Ryanair], så lad dem arbejde for dem. De kender vilkårene. Og der var en kollega, der sagde: 'Nej, sådan kan man ikke sige det. Det er jo noget, de er tvunget til'. Nej, det er der ikke nogen, der er tvunget til. Mig bekendt er der ikke nogen i Danmark, der bliver tvunget til at tage et arbejde, hvor de bliver dårligt behandlet. Det er muligt, de bor og arbejder i Irland, og de gør det, fordi de ikke kan se anden udvej. Men ved du hvad, det er folks egen frihed. Det er deres eget valg".

Inden for den fagforeningskritiske position er det derimod synspunktet, at det er fagforeningen, der er den strukturelle forhindring for, at individer kan foretage de frie valg, de ønsker. Fagforeningerne forhindrer de frie valg i markedsøkonomien. Fagforeningerne "pålægger også virksomhederne for mange omkostninger", og "virksomhedernes private initiativ begrænses for meget". Fagforeningers lønaktivitet koster arbejdspladser, for firmaerne bliver "jaget ud af landet". Konsekvensen ses tydeligt i forløbet efter Ryanair-konflikten. Christine fortsætter:

"Jeg synes det var fint, det Joachim B. Olsen skrev på Facebook: 'Flot klaret, 3F, at smide så mange arbejdspladser ud af landet'. Og det fik han mange hug for. Men han havde faktisk ret. Nu kan du se, hvad der sker i Billund. Nu lukker de [3F] også den".

De kollektive rettigheder, som man er omfattet af, har de fagforeningskritiske et ambivalent

forhold til. På den ene side anerkendes kollektive rettigheder og kollektive goder som en fordel for den enkelte. På den anden side bryder kollektive reguleringer med princippet om, at individet realiserer sit eget liv. Den fagforeningskritiske position finder således principielt set, at aftaler er et anliggende mellem den enkelte og arbejdsgiveren. Valgte repræsentanter skal ikke blande sig i lønfastsættelsen. På den anden side anerkender de interviewede de kollektive goder, som de nyder godt af. For eksempel ved at den virksomhed, de er ansat i, følger den dominerende overenskomst på området, men også universelle velfærdsgoder kan anerkendes. Kollektive aftaler kan anerkendes som gældende for andre, der har brug for at have kollektive reguleringer at støtte sig til, men der er en ambivalens i forhold til overenskomstsyste- met: Overenskomstsyste- met ses ikke som nødvendigt for dem, for som Christine formulerer det: "Jeg kan klare mig selv".

Solidaritet er ikke en værdi for de interviewede i denne position. Sammenholdets logik anerkendes for andre i situationer eller under forhold, hvor lønmodtagerne finder, at der er brug for dette. De store slagterier er det typiske eksempel, der gives på det tænkte sammenhold. Men ud fra positionens grundsyn vil den enkelte træffe et exitvalg fra arbejdspladsen fremfor at søge kollektive løsninger gennem arbejdspladsen. Her er det igen grundsynet, der får betydning: Individet er selvhjulpent, og kan "man ikke lide lugten i bageriet", som flere af de interviewede formulerer det, skal man handle aktivt for at finde en ny arbejdsplads. En af de interviewede uddyber dette: "På den måde vil markedsmekanismen også komme til at virke. Er der tilstrækkeligt mange, der vælger at sige deres arbejde op, så vil arbejdsgiveren blive tvunget til at forbedre vilkårene". I forhold til Ryanair-konflikten kan der spores enkelte ambivalenser. På den ene side fastholdes det, at fagforeningerne ikke anvender konfliktretten. På den anden side er der enkelte inden for positionen, Anders (jf. kapitel 6) og Andreas (jf. ovenfor), der kommer i tvivl om, hvad de skal mene i Ryanair-konflikten, når samtalen falder på lønniveauet. Så anerkendes fagforeningernes bestræbelser på at opnå mindstelønnen:

“Jeg synes, det er lidt svært. For de skal have den løn, de skal have. Så det er et både og, synes jeg. Den er lidt svær, den dér. Hvis det er rigtigt, at de har base i København, så skal det være på danske betingelser. Så vil jeg gi’ 3F ret”.

Mindstelønninger anses altså for vigtige, uden at det dog betyder, at anvendelsen af konfliktretten anerkendes. Grundsynspunktet er dog overvejende positivt for den individuelle aftaleret og imod fagforeningernes regulering af markedet og individets frihed. Fra dette kan man ikke slutte, at disse interviewpersoner går ind for så lidt kollektiv regulering som muligt. Det er ikke tilfældet.

Alle bortset fra én interviewperson er medlem af en arbejdsløshedskasse, dvs. en kollektiv forsikringsordning, så man er sikret en bestemt indkomst, der ikke er overladt til markedet. Endvidere gav to interviewede – Anders og Andreas – udtryk for, at de under andre vilkår i andre ansættelser, dvs. *“på store arbejdspladser, hvor ledelsen ikke opfører sig ordentligt”*, kunne anerkende, at et sammenhold kunne være nødvendigt. Ligeledes er der interviewpersoner inden for positionen, der er tilhængere af den universelle velfærdsstat og ikke støtter en omfattende privatisering af offentlig velfærd.

Uddybende om den kollektive position

Nedenfor uddybes den kollektive position. Analysen af hele materialet viser, at der kommer en række faste synspunkter frem. Der er:

1. En almen interessedimension.
2. En fælles interessedimension.
3. En generaliseringsdimension i begrundelserne. Næsten alle interviewede støtter den almene interessedimension og generaliseringsdimensionen, mens færre – men dog en del – støtter den fælles interessedimension.

Mindsteniveau og standard for lønnen og vilkårene

Det første argument for at støtte fagforeningens linje og Ryanair-medarbejderne handler om at behandle alle ansatte på det danske arbejdsmarked ordentligt ved at give dem nogle

ordentlige løn- og arbejdsforhold. Dette fremstiller interviewpersonerne under indtryk af den viden, de har fået gennem medierne om Ryanair-ansattes ansættelsesvilkår. Det gælder henvisninger til faktuelle opstillinger om løn, arbejdstider og personalerettigheder, f.eks. med henvisning til tidligere ansatte stewardesser, som fagforeningen anvendte i sin kommunikationsstrategi.¹⁸ Jens, 45 år og klejnsmed, udtaler:

“Jeg læser nogle historier om, hvordan de arbejder, og hvordan de har det, og hvis det passer, så lyder det voldsomt. Det er mennesker. Man skal ikke bare være noget kvæg, der bliver tæsket på. Så jeg føler lidt med dem et eller andet sted”.

Samtlige interviewpersoner taler ud fra, hvad der kan siges at være en norm eller en standard for, hvordan arbejdstagere bør behandles, f.eks.:

“De skal overholde arbejdsvilkårene, der er i Danmark, for ellers så skyder vi os tilbage igen, og så kan vi sige til vores børn, at: “Nu starter I forfra”, for det har vi gjort, for at I kan tage over. Det er jo der, vi kommer hen”.

Essensen i de mange interview er, at der til enhver tid i et samfund er både et materielt minimumsniveau og gennemsnitsniveau, som lønmodtagerne er bevidste om, at der er kæmpet for, og som ikke skal rulles tilbage. Der er altså tale om en almen interesse i at bevare det materielle niveau, der er gældende på det danske arbejdsmarked. I den forstand er der tale om en interessesolidaritet i Ryanair-konflikten.

Der kan også ud fra argumenterne ses et retfærdighedsbegreb for, hvordan andre mennesker på et arbejdsmarked skal behandles, og hvilke forhold de skal tilbydes. Dette kan godt ses som en norm, der omfatter alle menneskelige forhold, men den får her sin udformning i forhold til den konkrete kontekst, som det foreliggende lønarbejde er.

En del interviewpersoner fremhævede også, hvor bundet de Ryanair-ansatte var af ansættelseskontrakterne: *“Ryanair-ansatte, de må ikke sige noget. De siger jo næsten ingenting her. Det gør de, fordi de er bange for at miste deres arbejde”.* Det understregede vigtigheden af, at de danske

fagforeninger talte de Ryanair-ansattes sag og arbejdede for deres ytringsfrihed.

Lighedsaspektet er ligeledes væsentligt: *“Vi skal behandle hinanden lige, og vi skal respektere hinanden”*. *“Vi er alle sammen lige meget værd”*. Den sociale ulighed i samfundet må ikke blive for stor. Der tages afstand fra markante forskelle, og at der dannes en gruppe af underordnede på arbejdsmarkedet, der har ringere ansættelsesvilkår.

Den almene interessedimension opnår også støtte fra interviewpersoner, der ikke har lønarbejder-solidaritet som værdi. De kan godt have solidaritet som værdi i forhold til velfærdsstaten eller definere deres værdier som *“medmenne-skelighed”* og *“omsorg for hinanden”* og tænke disse værdier ind i forhold til Ryanair-konflikten. Det kan forstås inden for en velfærdsstatslig eller socialliberal ideologi. De finder, at staten skal bruges positivt til at skabe velstand, at Ryanair ødelægger overenskomstsyste-met, som de funktionelt og samfundsøkonomisk finder er en god måde at regulere arbejdsmarkedet på, og endelig ser de Ryanairs forretningsstrategi som konkurrenceforvridende.

Den fælles interessedimension

Den anden dimension, der kan fortolkes ud fra materialet, er *“fællesinteressen”* med fagforeningerne mod Ryanair. Fællesinteressen kan enten referere til at man kan se sig direkte forbundet med arbejderne i lufthavnen (som John ovenfor), eller til, at man kan se den lille konflikt i en generel udvikling, der vedrører erfaringer fra ens egen eller ens nærmeste families arbejdsplads. Endelig kan fællesinteressen begrundes ud fra en almen solidaritetsforståelse.

Et eksempel på en af de interviewpersoner, der ser en fælles interesse med de ansatte og fagforeningerne i Ryanair-konflikten, er Connie, 33 år og social- og sundhedsassistent i plejesektoren. Hun fortæller, at hun bedst kan forholde sig til Ryanair-konflikten ved at tage udgangspunkt i egen situation. Connies mand arbejder på et større slagteri. På mandens arbejdsplads ønskede ledelsen, at slagteriarbejderne holdt tilbage på lønnen svarende til 1.200 kr. om måneden. Det stemte slagteriarbejderne nej til.

“Det er jo, ligesom da det var Danish Crown. De

ville ha’, at medarbejderne skulle betale med deres løn til den her fond. Hvor der blev stemt nej. Det er jeg faktisk rigtig glad for. For hvis nogen ser, at slagteriarbejderne de går ned i løn eller betaler til selskabet, så vil den kommunale måske også sige: Når de går ned i løn, så kan I også gå ned i løn. Så som udgangspunkt, der synes jeg ikke, at man skal gå ned i løn for at redde et selskab altså. Princippet i det dér med Ryanair. Det er jo det samme”.

Connie tilhører den gruppe blandt de ikke-faglærte og faglærte lønmodtagere, der har en stor opmærksom på lønniveauet og lønudviklingen. Det bliver diskuteret meget, og der er samtidig en bekymring for, at virksomhederne skal flytte ud af landet. I det perspektiv støtter hun, at der er nogen, der handler på arbejdsgiveres forsøg på at sænke lønnen. Det observeres, hvordan koncerner som Danish Crown i Rønne Slagteri-sagen og Ringsted Slagteri-sagen søger at få flertal for aftaler om lønnedgang for slagteriarbejderne. Bagved ligger altså kollektive erfaringer om arbejdsgiverstrategier.

Et andet eksempel på, at der er et fællesinteresseargument, kommer fra Morten, 28 år, og butiksbestyrer. Med baggrund i egne erfaringer og med et generelt syn på situationen ser han arbejdsmarkedet i et *“før finanskrisen og efter finanskrisen”*-perspektiv: *“Hvor man kan sige, at cheferne, de har markedet nu”*. Han ser vilkårene og aftalerne skride forskellige steder med *“dårligere og dårligere overenskomster”*, f.eks. som han nævner det i forhold til metrobyggeriet i København og til flyselskaberne: *“Jeg synes ikke, de skal have lov til at stille dårligere overenskomster op og få folk ned på det”*. Morten henviser til en uenighed inden for Norwegian mellem piloterne og ledelsen, hvor piloterne ikke ville være med til, at ledelsen flyttede nogle af dem over i et søsterselskab, der havde en dårligere overenskomst:

“Dér forstår jeg dem sgu godt. At de ikke vil sælge sig selv billigere [...]. Det er det samme med Ryanair. Så kan de gå til en lavere løn, og så presser det de andre nedad. Så på den måde har man fælles interesser med dem derude. De skal ikke sælge sig selv billigere. De skal ikke gøre deres vilkår ringere, end de er”.

Morten taler også ud fra egen erfaring. Han var ansat i seks år i en mindre grafisk industri-

virksomhed, hvor de ansatte accepterede at gå 10 % ned i løn i et år for at forhindre, at to kollegaer blev afskediget og for at hjælpe virksomheden med at overleve. Det viste sig imidlertid kun at udskyde lukningen, for virksomheden lukkede to år senere. I gennem det sidste år af virksomhedens levetid blev det mere uigenemskueligt for de ansatte, hvordan virksomhedens økonomi udviklede sig. Der var dertil en tvivl om, hvorvidt virksomhedens ejere også holdt igen på deres lønninger, idet de ansatte havde den opfattelse, at det måtte være alle i virksomheden, som var omfattet af løntilbageholdenhed. *“Der var sådant noget hemmelighedskræmmeri, så vi vidste ikke rigtig, hvad der foregik”*. Efter et år meddelte ledelsen i et brev til de ansatte, at ledelsen havde besluttet at videreføre lønreduktionen på 10 %: *“Den havde de bare taget i ledelsen dér uden at spørge os. Der var ikke noget solidaritet dér”*. Forløbet omkring lukningen betyder, at Morten er modstander af løntilbageholdenhed for at redde arbejdspladser. Han er imod, at lønniveauer bliver presset nedad. På den måde ligger der også en personlig erfaring, der får ham til at afvise de dårligere overenskomster, som han ser forsøgt indført i flyselskaberne.

Det er værd at bemærke, at de to eksempler om fællesinteressen er udtryk for en indsigt i og opmærksomhed omkring, hvordan aftaleforholdene kan udvikle sig. I denne sammenhæng skelner de interviewede ikke mellem, om de mulige forringelser finder sted inden for eller uden for overenskomstsyste­met. Overenskomstsyste­met støttes som det regulerende system, der sætter standarder og giver rettigheder, men den primære interesse for interviewpersonerne er, hvordan konkrete løn og arbejdsvilkår udvikler sig. Derfor kan deres bekymringer også godt have udgangspunkt i udviklingstræk inden for overenskomstsyste­met.

Generaliseringsdimensionen

“Jeg gør det mest i solidaritet. Det, der foregår med Ryanair, det er vigtigt for alle lønmodtagere [...] Vi har det her globaliserede marked, der kommer med fuld knald på, og hvor der bare sker nogle ting, man slet ikke havde forestillet sig, vel. [...] Det med Ryanair, det har ikke konkret så me-

get med mig og mine kollegaer i banken at gøre. Men det er da lige meget. De er da mine naboer eller mine børns venners forældre eller mine børns venner nu eller folk, jeg møder på gaden! Og jeg ved ikke – det er sgu en svær balance om, hvad man skal, og hvad man ikke skal finde sig i, men som udgangspunkt så mener jeg simpelthen, at Danmark er et rigt land. Danmark er rigt nok til, at der skal være mulighed for, at folk de oppebærer en løn, hvor de kan – ja bare betale for en lille ordentlig lejlighed og få mad på bordet. Så ja, det er primært af solidaritet, at jeg er med fagforeningen, og at jeg støtter det her”. Solveig, 49 år og IT-programmør i en større bankkoncern.

Den almene interessedimension og “fællesinteresse”-eksemplerne fører over i et mere overordnet perspektiv, der handler om, hvorvidt Ryanair vil skabe præcedens. De ovenstående argumenter bliver af mange i den kollektive position generaliseret til et: *“Hvis det kan ske her, så kan det ske mange andre steder”*. Mange interviewpersoner ser Ryanair som et højdepunkt i en længerevarende udvikling, hvor ansatte i flyselskaber er i uoverensstemmelser eller i konflikt med deres arbejdsgivere. Interviewpersonerne henviser på eget initiativ til Norwegian, EasyJet, Virgin og SAS og videre herfra til andre virksomheder og brancher. Ryanair vurderes til at skille sig ud ved særligt ufordelagtige ansættelseskontrakter for de ansatte. Men Ryanair bliver samtidig opfattet som del af et større mønster, der findes på det globale arbejdsmarked og i Danmark: Når nyetablerede selskaber starter som Ryanair, vil *“danske arbejdsgivere blive opmuntret”*. SAS og andre danske flyselskaber går heller ikke fri for kritik for at forsøge at nedsætte lønningerne inden for overenskomstsyste­met eller ansætte udenlandske stewardesser på et lavere lønniveau uden for overenskomstsyste­met. Dette synspunkt om, at *“det kan brede sig som ringe i vandet”*, er det mest gennemgående på tværs af de synspunkter, der formuleres inden for den kollektive position.

Ifølge Kristian, 43 år og industriarbejder, er det *“udtryk for solidaritet med dem i lufthavnen”*.

“Men jeg vil også sige, at kan de komme igen et sted, så bliver der flere og flere sprækker, og så bliver der flere og flere arbejdsgivere, der vil for-

søge. Det er i hvert fald i det perspektiv, jeg tænker det. Det er en bange anelse”.

Kristians udtalelse er bemærkelsesværdig, fordi han i interviewet giver udtryk for tilfredshed med vilkårene i arbejdet og ledelsen i virksomheden. Han finder ikke, at der er grund til at *“brokke sig, som der er nogle, der tit gør”*. Dette understreger, at utilfredsheden med den arbejdsgiverstrategi, som Ryanair repræsenterer, ikke er begrænset til en mindre gruppe. Kristians synspunkt er vidt udbredt i materialet. Anette, 48 år og finansrådgiver, er ikke fagpolitisk interesseret. Hun fortæller, at hun som ung bankassistent var tillidsrepræsentant og stemte på Socialdemokratiet, men at solidaritet i dag ikke længere er en værdi for hende som dengang, og hendes politiske orientering er skiftet fra Socialdemokratiet til Venstre. Ryanair-konflikten fanger alligevel en interesse hos hende: *“Det synes jeg er fint! Der kommer den gamle tillidsmand op i mig!”* Finansforbundet må gerne støtte økonomisk, hvis det er nødvendigt. *“Vi får jo aldrig brugt vores strejkekasse alligevel!”*

Perspektivet er, som flere, især de ikke-faglærte og faglærte arbejdere, bemærker, at; *“til sidst så er der jo ikke nogen danske arbejdere, der vil arbejde til sådan en løn, som de får hos Ryanair [...] Hvis de ta’r vores arbejde, hvad skal vi så leve af?”* Det materielle “eksistensgrundlag” er der en stor opmærksomhed på i denne gruppe: *“Hvis man skal have en familie med leveomkostninger til at køre, at så skal man have to eller tre job. Altså, det er det, vi hører fra USA, hvor man skal ha’ flere fuldtidsjob”*.

Derudover er individualiseringen i Ryanairs ansættelseskontrakter og forbuddet mod at ytre sig til tredjepart om ansættelsen observeret som negativt. Louise, 37 år og lærer, mener, at udfaldet af konflikten også har betydning for det offentlige arbejdsmarked:

“Ja! Det har en kæmpestor betydning. Så sender man et signal om, at man – altså som man allerede gør nu – man presser citronen til maks. Det sender man da et signal om, at man laver selv sine vilkår”.

Billige flybilletter og solidaritet

Nogle interviewpersoner i den kollektive position har et ambivalent forhold til deres mening

om Ryanair-konflikten. De giver udtryk for, at deres standpunkt er dobbeltmoralsk, fordi de flyver med Ryanair. Louise, folkeskolelærer, 37 år, er eksemplarisk herfor:

“Årh, jeg er så dobbeltmoralsk, fordi jeg har selv fløjet med Ryanair. Fordi jeg så jo en opstilling over deres arbejdsvilkår og så en almindelig, altså nogen fra de andre. Det er jo virkelig slemt, at deres forhold bliver dumpet sådan. For mig handler det om, at jeg er alene med tre børn, så det handler om at kunne komme afsted! Selvfølgelig har vi en forpligtigelse til ikke at købe de billetter, og jeg støtter op om dem, sådan i holdning og mundtligt. Sådan er man jo nok, lidt dobbeltmoralsk”.

Dette må forstås som en frustration over ikke at kunne handle konsekvent i forhold til den principielle holdning. Det fører med sig, at interviewpersoner som Louise stiller spørgsmålstegn ved, hvad deres principielle holdning er værd. Sammenholdt med, hvad de samlet set siger i interviewene, må det fortolkes som, at de ser deres praksis som udtryk for en generel udvikling, en individualisering i negativ betydning (Beck 2002, Jørgensen 2014). Disse interviewpersoner pendler mellem et individuelt perspektiv og et solidarisk perspektiv. Misforholdet mellem holdning og praksis giver dem dårlig samvittighed. De ser deres køb af de billige flybilletter hos Ryanair som et spejl af den generelle udvikling.

For andre interviewpersoner er det en falsk problemstilling. John udtaler, at selvfølgelig kan man have forståelse for, *“hvis en enlig mor på Nørrebro med tre børn flyver med et lavprisselskab, hvis det er den eneste mulighed for at komme på ferie til rejsemålet”*. Bent mener ligeledes, at det er en falsk problemstilling, selv om han godt forstår, at folk kan have moralske overvejelser over, at de ikke kan leve konsekvent:

“Man kan ikke appellere til folk: ‘Ja, men lad være med at købe billet hos Ryanair’, fordi så er der jo så mange ting, man skal kigge på hele tiden. Og det kan man ikke. Fordi så kan jeg give 100 kroner mere, og så kan jeg flyve med Jet Time, men behandler de så folk ordentligt? Og hvis jeg så giver 400 mere hos SAS, ja, men kan jeg så være sikker på, at de behandler folk ordentligt, eller går det bare til SAS’ store økonomiske hul? Og så er der jo også: Skal jeg købe en dyrere juice? Ja, men har de

jo så behandlet folk ordentligt? Det kan man ikke gennemskue som forbruger. Man kan godt appellere til det, men det kan man ikke styre. Men man kan ikke lukke Ryanair ved, at du må ikke købe deres billetter. Det får man ikke folk til. Men kampen i Københavns Lufthavn, det vil jo være totalt væsentligt. Den kan man støtte!”

Bent ser ikke forbrugerboykot som en holdbar strategi. Hans pointe er, det er umuligt at gennemskue markedet, og som individuel forbruger er det umuligt at handle konsekvent.

Louises frustrationer må således tolkes som værende forståelige, fordi hun forstår sig som et solidarisk menneske, der gerne vil handle i overensstemmelse med sine principper (jf. også kapitel 5.3 om KL/lærer-konflikten). Men når der ikke er kollektive løsninger, fanges folk i individuelle løsninger. Det kan antages, at der ikke før Ryanair-konflikten var mange lønmodtagere, der tematiserede sammenhængen mellem dårlige ansættelsesvilkår og billige flybilletter, men Ryanair-konflikten har fået dilemmaet frem, og så sker der en refleksion. Tematiseringen peger på, at ansættelsesvilkårene for Ryanair-ansatte kan blive nogle andre og bedre gennem en kamp, der sikrer regulering op til standarderne.

Louises dilemma er, om hun skal holde sine egne principper højt, eller hun skal give sine børn en oplevelse på en ferie. Bents pointe er, at man ikke kan forlange, at den enkelte selv vil vælge eller fravælge. Det vil være dem, der har den dårligste økonomi, der vil have den største tilskyndelse til at købe de billige flybilletter. Set ud fra et kollektivt synspunkt må problemet kollektiviseres. Hvis det er individualiseret, vil det være de økonomisk ressourcestærke, der har den reelle valgmulighed. Det er lettere for dem med flest penge at træffe de rigtige kollektive beslutninger. Det, som Bent peger på, er at arbejde for ordentlige overenskomster, så Ryanair ikke kan trænge igennem.

5.1.1. Ekskurs: Social dumping og overenskomstsyste

Af interviewpersonernes beretninger kan man høre, at Ryanair kan opfattes som et højdepunkt i en udvikling, der har været i gang i nogle år. Det drejer sig om den udenlandske arbejdskraft og andre udviklinger på det danske

arbejdsmarked, der betyder faldende lønninger og dårligere arbejdsvilkår. Bagvedliggende Ryanair-konflikten er der således problemstillinger om social dumping og om overenskomstsyste

Når der først ses på de interviewpersoner, der har erfaringer med udenlandsk arbejdskraft på deres arbejdsplads/erhvervsområde, møder de den udenlandske arbejdskraft til en væsentligere lavere løn inden for tømrernes område i byggeriet, på smede- og montageområdet på danske og tyske byggearbejdspladser, i landbruget, i elinstallatørbranchen i byggeriet, på mindre arbejdspladser i byggebranchen, inden for chaufførområdet, der leverer varer til industrivirksomheder, inden for handicapmedhjælperområdet og på hotellerne inden for rengøring. Endvidere formidler en interviewperson ansat i en større offentlig forvaltning sin viden om, at der blandt de ansatte findes en uofficiel kultur, der formidler udenlandsk sort arbejdskraft til de ansattes private husholdninger. De nævnte områder er dem, som interviewpersonerne er tæt på, og som også har betydning for deres mening om social dumping.

Ses der dernæst på de øvrige interviewpersoner, er deres viden og meninger om underbetalt udenlandsk arbejdskraft i det væsentligste formidlet gennem medierne: Metroselskabet og flyselskaberne samt enkelte andre virksomheder med en markant omtale i medierne er der blevet lagt mærke til som eksempler på udviklingen. Eksemplerne udgør et alment vidensgrundlag. Derudover er der nogle interviewpersoner, der godt kan se problemstillingen med udenlandsk arbejdskraft i horisonten i forhold til deres eget arbejde inden for flybranchen, bank- og forsikringsvirksomhed, redningsvirksomhed og undervisningsformidling. Hermed menes, at det er registreret hos interviewpersonerne, at der enten er konkrete overvejelser i virksomhedsledelserne om at anvende udenlandsk arbejdskraft, eller at der udvikles teknologier, som gør det muligt at udlicitere opgaver til udlandet, der skal anvendes i Danmark.

Problemstillingen må imidlertid tolkes bredere, fordi mange interviewpersoner ikke skelner mellem, hvad der falder inden for definitionen på social dumping, og hvad der er nye

udviklinger af vilkår inden for eller uden for overenskomssystemet. For en del interviewpersoner kan dette godt være to sider af samme sag. De erfarer mange mindre "sprækker" i vilkår og overenskomster i deres omgivelser. Susanne, kontorassistent og 48 år, er eksemplarisk for disse erfaringer.

Susanne er beskæftiget i et elektrikerfirma med 20 elektrikere og tre kontorassistenter i en mindre stationsby, og hun har familie på egnen inden for landbrug og gartneri. Hun oplever underbetalingen af arbejdskraften "*som en syndflod [...]. Der er meget forkert i det! Vi er ramt meget af det herude!*" Susanne nævner et stort gartneri på egnen, hvor der kun er beskæftiget østeuropæisk arbejdskraft. Der er ikke overenskomst, og de ansatte bor i pavilloner, som de lejer af gartneriejereren. Elektrikerne i firmaet beretter fra byggearbejdspladser, hvordan de møder den østeuropæiske arbejdskraft til underbetalte vilkår. Fra Susannes bror, der er driftsleder på en større gård, ved hun, at der er gårde på egnen, der ansætter østeuropæere til dårlige løn- og arbejdsvilkår, og hvor de bor til leje under dårlige forhold. Susanne ser tendenser til, at overenskomssystemet bliver undermineret udefra af den udenlandske arbejdskraft. Hun ser også tendenser inden for overenskomssystemet, og hun har svært ved at skelne og se, at der er en kvalitativ forskel i de forringelser, hun omtaler. Susanne fortæller, at på en større industrivirksomhed i området, der har en høj vikarandel, oppebærer vikarerne ikke alle rettigheder i ansættelsen, hvad angår tillæg og pension. På et industrivaskeri er en veninde beskæftiget i en løntilskudsstilling. I elektrikervirksomheden er der lærlinge i praktik, der får forlænget deres praktikperiode uden at få løn for det. Grænserne mellem faldende lønniveauer uden for og inden for overenskomssystemet bliver således utydelige for Susanne, og det afgørende for hende er de faktiske vilkår. Det er også de sidstnævnte, hun vurderer fagforeningernes indsats ud fra.

"Der er en lærling, der siger her i april: 'I kan få mig fire uger gratis'. Okay, så lad os prøve det. Så min mester, han tænker i kroner og ører, så ringer han til skolen og siger: 'Han er sgu en god knejt, men jeg har ikke tænkt, at jeg skulle have ham før

til august'. Skolen: 'Nå, men så kan vi så godt forlænge hans gratis praktikperiode fra nu'".

Det er næsten lige meget, hvor Susanne kigger hen, så kan hun ikke undgå at observere fænomenet, formidlet gennem familie og det sociale netværk. Det påvirker hende på to måder. Dels udvikler hun en distance til fagforeningerne, fordi hun tolker udviklingen som udtryk for fagforeningernes afmagt, og hun overvejer at melde sig ud. Dels påvirker det hendes politiske orientering i retning hen mod partier, der lægger vægt på at regulere migration og indvandring yderligere restriktivt.

Da Susanne var ung, fandt hun, at fagforeningens blokade mod restaurant La Cabana i Herning ikke var vigtig, men det mener hun ikke i dag: "*Man er nødt til at have de konflikter for at få rettet op på tingene*". Derfor kan det også synes paradoksalt, at Susanne udtrykker kritik af fagforeningerne, men det gør hun, fordi hun mener, at det er fagforeningernes opgave at forhindre udviklingen, men hun kan samtidig konstatere, at det ikke sker. Derfor er Susanne i en potentiel udmeldelsesposition.

Susanne repræsenterer med hensyn til erfaringer om "social dumping" en tendens i materialet. Der skelnes ikke mellem, om de kritiske vilkår, der observeres, foregår inden for eller uden for overenskomssystemet. Hermed er der også rettet et kritisk blik mod de aftaler, der indgås i systemet, som af nogle af de interviewede benævnes "*discount-overenskomster*".

Ryanair og overenskomssystemet

Overenskomssystemet støttes for at undgå uregulerede forhold, der her sættes synonymt med Ryanair-tilstande. Magtforholdene i Ryanair udfordrer mulighederne for solidaritetsdannelse og fagforeningsaktivitet, og det underminerer overenskomssystemet. Dette er en fælles opfattelse i den kollektive position. Allan, 54 år, udtaler: "*Hvis der ikke er en overenskomst, er der ingen bundprop. Så kan du være helt sikker på, at lønnen bliver påvirket nedad*". Modsat kan en del af interviewpersonerne også se de mulige udfordringer i forhold til udviklingen på arbejdsmarkedet.

Den ene udfordring er det forhold, at lavprisselskabernes forretningsstrategier kopieres af

de regulære flyselskaber. Der er et europæisk flymarked, og nogle interviewpersoner stiller spørgsmålet, *“hvordan skal man forholde sig til, at konkurrerende flyselskaber til SAS opererer fra andre lande, hvor etableringsomkostningerne er lavere?”* Ryanair er konkurrenceforvridende over for de øvrige flyselskaber, som vil miste passagerer og blive tvunget til at følge Ryanairs forretningsstrategi. Dette peger på begrænsningen for den nationale reguleringsramme.

Den anden udfordring er i forhold til udviklingen på det danske arbejdsmarked. Bjørn, 42 år og specialkonsulent, finder, at det var en rigtig strategi, at konflikten forblev i Københavns Lufthavn, for her var de ansatte og fagforeningen stærke, mens Billund Lufthavn viser en anden tendens i arbejdspladsudviklingen ved siden af den sejrige mobilisering, som fagforeningernes linje fik i forhold til København.

“Når man laver en blokade mod Ryanair, så splitter det jo også. Man kan jo se på Billund, ja, men det blev meget sådan den dér igen: Hvis du tager befolkningen i Billund, de tænkte ikke rigtig på de kollektive overenskomster og rammevilkårene. De tænkte mere på den betydning, det kunne ha’ for lokalsamfundet. Og det er en forståelig bekymring, men den er også lidt udtryk for den dér med, at vi ser igennem fingrene med det, fordi det gavner os selv-agtigt. Det der fokus på sig selv og sine egne interesser i stedet for de lidt bredere interesser”.

Bjørn ser i Billund en vending væk fra den kollektive fortælling og hen imod en individualisering af de kollektive interesser. *“Havde Ryanair vundet, havde det åbnet for andre arbejdsgivere, der ville byde de ikke-faglærte grupper det samme. Der havde været en stor mulighed for generalisering”.* Omvendt ser han fragmenteringen af det faglige og individualiseringen som tidstypiske og dominerende tendenser.

Inge, 50 år og tillidsrepræsentant i sundhedssektoren, adresserer også problemstillingen til Billund Lufthavn. Her var den faglige organisering og den kollektive bevidsthed ikke så stærk som i Københavns Lufthavn. Da Ryanair etablerede sig i Billund i 2012 kunne fagforeningen ikke opnå flertal for strejke blandt fagforeningsmedlemmerne og de øvrige ansatte. Heller ikke i foråret 2015 var der et flertal af fagforeningsmedlemmer, som stillede sig bag et konfliktvar-

sel. Beskæftigelsesinteressen i en lufthavn, hvor Ryanair var det største flyselskab, vejede tungere end samhørigheden med Københavns Lufthavn. I interviewmaterialet er dette skisma reflekteret. Inge udtaler:

“Jeg synes, at det er supergodt, at de vandt. Også selv om der var nogle i Billund, der sagde: ‘Ja, men det var jo arbejdspladser til os’. Ja, men vi har haft en tradition for, at når vi har dårlige job og vilkår, dem vil vi ikke finde os i. Så bliver vi vel også nødt til at sige: Ja, men hvis ikke det er nogle ordentlige vilkår, så skal de ikke flyve fra København. Selv om man jo godt ved, at alle mulige andre arbejdsgivere laver alle mulige andre fiksfakserier. Nu blev den bare meget tydelig i Ryanair”.

Fagforeningernes opgave er ifølge Inge ikke at sikre, at virksomheder bliver i Danmark for enhver pris, men at sikre et niveau svarende til standarderne i overenskomster og lovgivning, som lønmodtagerne kan eksistere på. Hvis virksomhederne ikke kan leve op til det, må de rykke ud af landet. Beskæftigelsesinteressen må ikke overordnes.

Overenskomstsystemets sikring

Når der tales om, hvordan overenskomstsystemet sikres, kommer der to tendenser frem i materialet. Den ene tendens mener, at overenskomstsystemet sikres ved at benytte de eksisterende redskaber, der er aftalt. Det vil sige et styrket samarbejde mellem staten, arbejdsgiverne og fagforeningerne om at øge overvågningen og kontrollen med de udenlandske arbejdstagere og de udenlandske virksomheder, der opererer i Danmark. Ved indførelse af almengørelse af overenskomster og især ved indførelse af en statsfastsat mindsteløn udtrykkes der en bekymring for, at staten herigennem får en betydende rolle i at regulere mindstelønnen. Det kan åbne for, at staten tilgodeser arbejdsgivernes interesser i en lavere fastsat mindsteløn, og endvidere at mindstelønnen kan indgå i politiske forlig.

Den anden tendens i materialet går ind for almengørelse af overenskomsterne og/eller en statsfastsat mindsteløn, samtidig med at de førstnævnte redskaber opretholdes. Dette synspunkt er til dels erfaringsbaseret og til dels reflektivt, og først og fremmest er det pragmatisk indstil-

let på, hvilke metoder der kan tages i anvendelse for at sikre overenskomstsyste­met.

Det erfaringsbaserede synspunkt bygger på egne erfaringer eller erfaringer gennem det sociale netværk. Susanne, som blev nævnt ovenfor, er et eksempel. I alt syv interviewpersoner, som gik ind for almengørelse, gjorde det med henvisning til konkrete erfaringer.

En erfaring, der disponerer for, at man går ind for almengørelse, er erfaring med at arbejde inden for et erhverv, hvor der ikke er overenskomster, og hvor det vurderes, at området ikke vil blive organiseret med en overenskomst. En anden erfaring, der disponerer for, at man går ind for almengørelse, er erfaring med at arbejde inden for et overenskomstområde, hvor den udenlandske arbejdskraft arbejder uden for overenskomsten til dårligere løn og arbejds­vil­kår. Et tredje erfaringsbaseret synspunkt kommer fra de arbejdstagere, der har arbejdet i udlandet, hvor der er indført almengørelse, f.eks. i Norge, og hvor interviewpersonerne gennem norske tillidsrepræsentanter er blevet informeret om almengørelse. Endelig er der for det fjerde interviewpersoner, der ikke har egne erfaringer, men som har tænkt logisk over, hvordan et system, som man oplever som udfordret, kan styrkes.

Interviewpersoner, der går ind for almengørelse eller statsfastsat mindsteløn, finder ikke, at det er i modsætning til overenskomstsyste­met. Målt på hovedtendensen har man ikke så mange forbehold over for en bred vifte af tiltag, der kan styrke systemet. Samlet set viser interviewene, at uanset om man går ind for den ene eller anden løsning, er det ønsket om at styrke systemet, der er udgangspunktet for at forholde sig til de forskellige løsninger.

5.1.2. Sammenfatning af Ryanair-konflikten – Det kan brede sig som ringe i vandet

Analysen har afdækket to positioner: en bredt formuleret solidarisk position, der slutter op om fagforeningerne og de Ryanair-ansatte, og en fagforeningskritisk position med grundlag i liberalismen.

- Den kollektive position indeholder solidariske synspunkter formuleret ud fra lønarbejdersolidaritet samt synspunkter, der har et

socialt-liberalt menneskesyn uden lønarbejdersolidaritet som ideologi. For den kollektive position ses Ryanair som eksponent for ureguleret markedsøkonomi og en virksomhedsadfærd uforenelig med et sikkert materielt eksistensgrundlag. Ryanair ses som led i en igangværende udvikling, med paralleller til danske arbejdsgiveres strategier for at sænke lønniveauet. Bekymring for social dumping og også udviklinger inden for overenskomstsyste­met viser hen til, at overenskomstsyste­met sikres yderligere.

- I den kollektive position har fællesskaber og kollektive handlinger værdi for at beskytte den enkeltes og alles vilkår og rettigheder. Solidaritet blev formuleret i forhold til, hvad ordentlige løn og arbejdsforhold bør være – det vil sige som udtryk for, hvor minimumsniveauet bør ligge. Interessesolidaritet og støtten til sympatistrejker blev formuleret ud fra enten direkte samhørighed, at være i parallelle situationer, at være bevidst om en fællesinteresse, at være underlagt den samme logik/arbejdsgiverstrategi, eller forestillingen om, hvordan samfundet bedst organiseres. Interessesolidaritet og social solidaritet var gennemgående.
- Den fagforeningskritiske position formulerer kritik af, at fagforeningen søger at regulere markedet og individet. Virksomheden har ret til at etablere sig i fri konkurrence med den valgte forretningsstrategi. Individet er selvhjulpent og kan tage ansvar for sit eget liv. Arbejdsrelationen ses som principielt fri og selvvalgt. Markedets selvregulerende kræfter bestemmer, om ansættelsesvilkårene er fair, og utilfredsstillende vilkår besvares bedst individuelt fremfor ved at gå gennem fællesskabet.
- I Ryanair-konflikten må fagforeninger ikke tvinge sig til rettigheder gennem strejke. Overenskomstsyste­met er et tilvalg og ikke en regulering, som positionens medlemmer selv har brug for. Frihed fra tvang, frihed til at forme sit liv, selvhjulpenhed og eget ansvar er centrale værdier. Flere i positionen kunne dog se sig i et kollektiv inden for en forståelse af sammenholdets logik, hvis vilkårene på en ny arbejdsplads krævede det.

Figur 1. Ryanair-konflikten og positioner

Den fagforeningskritiske position	Den kollektive position
<i>Problemforståelse</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Fagforeningstvang ■ For højt lønniveau ■ Restriktiv regulering 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lønniveau, vilkår og rettigheder under standard ■ Risiko for generelt lønfald og dominoeffekt ■ Konkurrenceforvridning
<i>Problemløsning</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Etableringsfrihed og konkurrencefrihed ■ Respekt for individuelle aftaler ■ Begrænsning af strejkeretten 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Strejke og sympatistrejke ■ Ordentlige løn- og arbejdsforhold ■ Overenskomstindgåelse
<i>Ideologi</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Selvhjulpethed ■ Frihed ■ Egen interesse 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Omsorg ■ Solidaritet ■ Fællesskab

Dermed blev det principielle standpunkt, tolket med inspiration i liberalismens frihedsbegreb *frihed fra*, nuanceret.

Det ovenstående skema illustrerer hovedpositionerne.

5.2. Vejlegård-konflikten 2012-2013

Parallelt til Ryanair-konflikten tegner der sig en position, der er imod fagforeningers, her 3F's linje i konflikten, og en kollektiv position, der støtter 3F. Sammenlignet med Ryanair-konflikten er den kollektive position ikke helt så stærk. Det skyldes, at interviewpersoner, der tillægger den personlige frihed, *frihed fra* regulering og tvang, stor betydning, skifter fra at støtte fagforeningerne i Ryanair-konflikten til at være imod 3F i Vejlegård-konflikten. For det andet skyldes det, at nogle interviewpersoner har ambivalente holdninger til Vejlegård-konflikten af forskellige grunde, som uddybes nedenfor.

Kapitlet vil først behandle de tre positioner hver for sig. Herefter følger sammenfatningen, som fremstiller de to hovedpositioner. Vejlegård-konflikten var, som nævnt i rapportens indledende kapitel, et langstrakt forløb med flere forgreninger. I analysen nedenfor er der alene lagt vægt på at fremstille meninger om,

hvorvidt og hvorfor 3F havde en legitim interesse i konflikten med Restaurant Vejlegården.

5.2.1. Den fagforeningskritiske position

Den fagforeningskritiske position kan fremstilles i nogle hovedpunkter, selv om det kan variere fra person til person, hvilken vægt der lægges på synspunkterne. Hovedsynspunkterne er:

1. Frihed for arbejdsgivere og lønmodtagere til at indgå aftaler.
2. 3F's metoder var for grove og ude af proportioner.
3. 3F og andre fagforeninger er konkurrerende organisationer på et marked.

Det første kritikpunkt af 3F's linje er, at friheden knægtes af 3F. Vejlegården handlede om frit valg på to måder: Restauratør Amin Skovs frihed til at indgå overenskomst med en selvvalgt fagforening, og for det andet de ansattes frihed til at vælge deres ansættelsesforhold og fagforening.

"Jeg synes ikke, det er i orden, at man straffer en fagforening, fordi den vælger at være uafhængig. Jeg synes heller ikke, at det er i orden, at man straffer en arbejdsgiver, fordi han aftaler med en anden fagforening".

De interviewede afviser ikke idéen med fagforeninger, men at 3F søger at presse individer

og arbejdsgivere ind i bestemte organisationer. Ligeledes er det ikke overenskomstsyste-
met som sådan, der anfægtes i Vejlegård-konflikten,
men at 3F søger at tvinge et bestemt system ind
i en bestemt virksomhed.

Andre interviewpersoner inden for posi-
tionen er i princippet enige i, at overenskomst-
systemet kan være til fordel for andre. Men det
er individets selvhjulpethed og frie valg, der
lægges vægt på.

*“Jeg synes, at sådant et system, et overens-
komstsystem, det er jo nok et forkert ord at sige,
at det er forkert. Men hvis du har dine talegaver i
orden, og du kan finde ud af det, du laver, så kan
du også selv forhandle en ordentlig løn frem. Det er
min grundlæggende holdning. Du er din egen lyk-
kes smed. Det er måske godt, at de [fagforeninger-
ne] er der, på en måde, men stadigvæk: Du burde
selv kunne forhandle din egen løn frem”.*

Relationen til arbejdsgiveren bør være en in-
dividuel relation.

*“Generelt synes jeg, at vi blander os i for meget i
hinanden om, hvad vi går og laver. Hvis chefen han
har sagt noget til en, eller chefen han er en klovn,
så skal han nok få det at vide. Så er det ikke rigtigt,
hvis alle sætter sig på røven”.*

I Vejlegård-konflikten blev problemstillingen
om det frie valg spidsformuleret set fra et fag-
foreningskritisk perspektiv, da 3F dels anfæg-
tede Amin Skovs ret til at indgå overenskomst
med Kristelig Fagforening, dels ved at 3F ikke
accepterede de ansattes fagforeningsvalg i Kri-
stelig Fagforening. Christine giver udtryk for
utilfredshed med 3F's konflikt:

*“Vi har foreningsfrihed i Danmark. Hvad Amin
Skov gør, og hvad jeg gør, det er min egen private
sag. Og der er ikke nogen, der skal komme og for-
tælle mig, at jeg skal være medlem af det ene eller
det andet. Den frihed vil jeg have lov til selv at væl-
ge. Hvis 3F vil tvinge ting igennem på den måde på
arbejdsmarkedet, så kan vi lige så godt lukke hele
systemet ned, og så lade politikerne bestemme”.*
Et vigtigt argument for nogle i den fagfor-
eningskritiske position er det forhold, at de
ansatte øjensynligt var tilfredse med at skifte
fra en 3F-overenskomst til en kristelig overens-

komst. Det er for nogle i positionen et afgørende
argument for, at 3F ikke havde legitime interes-
ser. Michael, som støttede 3F i Ryanair-konflik-
ten, støttede ikke 3F i Vejlegård-konflikten af
denne grund. Det faktum, at overenskomsten
mellem Amin Skov/Kristelig Arbejdsgiverfor-
ening og Kristelig Fagforening angiveligt er dår-
ligere end 3F/Horesta-overenskomsten gør, at
problemstillingen ifølge Michael er en problem-
stilling med et indbygget dilemma:

*“Det er selvfølgelig lidt tricky – der kan være
mange ting i det – men hvis du har nogle ansat-
te, der er medlem af den fagforening, og har valgt
at få den fagforening til at repræsentere sig, så
synes jeg, at det er et meget drastisk træk, 3F tog
dengang. For hvis de er nogle ansatte, der har valgt
den fagforening til at forhandle for dem, så må det
være det, der gælder”.*

Til synspunktet om, at timesatserne og andre
ting i den kristelige overenskomst var dårligere,
fortsætter Michael:

*“Hvis der er nogle få individer, der er glade for
det andet – og der kan være flere årsager til, at man
er villig til en billigere overenskomst med arbejds-
giveren – så synes jeg, at folk skal være frie til det.
Men 3F skal selvfølgelig kæmpe for deres egen sag.
Det synes jeg da, at de har helt ret til”.*

Den fagforeningskritiske position tager ikke
i betragtning, hvorvidt nogle af de ansatte følte
sig påvirket i negativ forstand til at acceptere
den ny overenskomst. Det kunne også – vurde-
ret ud fra medie billedet – være uklart, om og i
hvilken grad dette var tilfældet.¹⁹ Interviewper-
sonerne antager, at der er tale om frie valg, og:
*“Hvis du ikke kan lide lugten i bageriet, så må du
finde dig noget andet. Og nu havde Amin Skov
indgået en overenskomst ud fra det, han mente
omkostningsniveauet skulle være for at have en
forretning”.*

Det andet kritikpunkt, den fagforenings-
kritiske position fremsætter, retter sig mod de
metoder, 3F tager i anvendelse. 3F-metoderne
betegner interviewpersonerne i den fagfor-
eningskritiske position som *“mafia-metoder”*
eller *“bøllemetoder”*. Andreas udtaler:

*“Det dér med Restaurant Vejlegården. Det var
at køre den for langt ud. Det støtter jeg ikke. Jeg sy-*

19 G.I. Reiter: Vejlegårdssagen. En framinganalyse med fokus på fremtidig praksis. Cevea, 2013.

nes, at de metoder, de brugte, at det er langt ude. At de skaber sig på den måde. Hvorfor skal man genere en lille restaurationsejer? Det er måske noget andet på de store steder. På de små steder, der får man mere ud af at tale sammen”.

Der henvises til, hvad der huskes som 3F's videoovervågning af restauranten og demonstrationer foran restauranten, hvor demonstrationerne “spærrede af, så ejeren ikke kan komme på arbejde, og sørger for, at der ikke er nogen kunder, eller der ikke er nogle opvaskere eller kokke, der kan komme frem”. Mere overordnet refereres der til, at kampen mellem Vejlegård-restauranten og 3F var en ulige kamp. Konflikten udviklede sig til den lille mands kamp mod den store og magtfulde organisation, og i dette lys fandt man 3F's pres og metoder ude af proportioner. Det svarer til det i medierne fremherskende billede af “Davids kamp mod Goliath” (Reiter 2013), selv om ingen af interviewpersonerne anvendte dette billede.

Det tredje kritikpunkt, den fagforeningskritiske position fremsætter, er, at 3F ikke er andet end en privat virksomhed og markedsorganisation, der ikke har krav på en fortrinsret til at monopolisere 3F-overenskomster inden for et område. Dette synspunkt er inspireret af liberalismen. Ud fra en liberalistisk synsvinkel kan fagforening og fagforeningsvalg forstås ud fra en markedslogik. Det er vigtigt for den enkelte, hvor det bedste tilbud er, og at dette valg er individets frie valg. En af de ting, der forener positionen, er, at “det er farligt at putte monopol på en fagforening på en arbejdsplads. Konkurrence, det er en sund ting [...]. Så kan de enkelte vælge det, der passer bedst til dem”.

Friheden for den enkelte til at vælge mellem forskellige produkter på markedet er således en central logik. Om 3F's indsats udtales det:

“Deres kamp skal ikke være baseret på tvang. Det skulle være sådan, at 3F – at det var så attraktivt, at folk de kom styrtende af dem selv til 3F, fordi de laver en god service. At de er prismæssigt korrekte, i forhold til hvad det kostede, i forhold til hvad man kan få ud af det. For ellers så kunne jeg da sagtens køre en forretning, hvis jeg kunne tvinge folk ind og handle i den”.

Dermed bliver fagforeningsspørgsmålet til et spørgsmål om, hvordan medlemskabet bliver

fordelagtigt for den enkelte. I Vejlegård-konflikten bliver det til at spørge om, hvordan de ansatte selvstændigt tager stilling og vælger det produkt på markedet, de finder, er det bedste. Hvis ansatte fravælger 3F, har 3F ikke en legitim ret til at anfægte dette valg, og så handler 3F ud fra egeninteressen og sætter egne organisationsinteresser over de konkrete interesser og princippet om det fri valg. Christine har et lignende synspunkt og ser fagforeningerne i en markedsoptik:

“3F, de har været frygtelig bange, fordi de kan lige pludselig se deres kunder smuldre ud mellem hænderne på dem. Fordi så taber de medlemsandele, og så er der jo ingen grund til, at det bedder 3F længere, og så bliver det lukket. Men det er da fuldstændig deres egne organisationsinteresser, de har et problem med. Det er derfor, at de er sådan efter Krifa, som i Vejlegården. Det er for at sikre sig selv. Det er deres egen interesse, de varetager, ikke de ansattes interesser”.

Fagforeninger skal således betragtes på lige fod med private virksomheder. De er konkurrerende virksomheder på et marked, hvor der skal herske en fair konkurrence, og hvor der er fokus på, hvad der er bedst og billigst. 3F ses altså som en almindelig virksomhed i konkurrence med andre virksomheder om kunder på et marked. 3F kan således ikke hævde en fortrinsstilling, og staten må om nødvendigt regulere markedet gennem lovgivning for at sikre en fri konkurrence.

Under Vejlegård-konflikten blev der sat spørgsmålstejn ved konfliktretten fra den liberalistiske støttegruppe omkring Amin Skov. Dette spørgsmål er der ikke enighed om i positionen. Der er et synspunkt, repræsenteret ved Anders, der stiller spørgsmålstejn ved retten: “Det med konfliktretten, det er jeg overvejende ikke tilhænger af. Jeg synes, at det er forkert, at en frivillig organisation, som har medarbejderne som medlemmer, at: ‘Nu strejker vi!’ Det er jeg ikke tilhænger af”. Det andet synspunkt støtter principielt konfliktretten, blot ikke i den konkrete Vejlegård-konflikt.

5.2.2. Den ambivalente position

Den ambivalente position udtrykker kritik af 3F's mål og strategi i Vejlegård-konflikten. Når

positionen ikke placeres inden for den fagforeningskritiske position, er det, fordi de interviewede generelt går ind for konfliktretten, og fordi de ikke har et syn på individ og fællesskab inspireret af liberalismen. De interviewede i den ambivalente position er i modsætning til den fagforeningskritiske position mere åben over for solidaritet forstået som lønmodtagersolidaritet eller social solidaritet. Men de har ikke kunnet forbinde deres solidaritetsforståelser med Vejlegård-konflikten.

Et eksempel på denne position repræsenterer Allan, som udtrykker principiel støtte til konfliktretten og støtte til 3F i Ryanair-konflikten, men ikke til 3F i Vejlegård-konflikten.

“Der er så mange andre sager, de [3F] kunne tage op. Og så er det grotesk, at de bruger så meget energi og tid på deres nabo. De kunne bruge masser af tid på andre, som heller ikke har deres ting i orden. For hvis du går ind og kigger på, hvor mange restauranter i Danmark, der ikke har overenskomst, så fik Amin Skov jo 99 % af mediedækningen og 99 % af 3F's interesse”.

Allan fremsætter et synspunkt om, at 3F koncentrerer sig om de forkerte arbejdsgivere. 3F har etableret en kamp mod en arbejdsgiver, der er organiseret og har tegnet en overenskomst. Allan udtrykker kritik af både den kristelige overenskomst og 3F-overenskomsten, som han finder for dårlige (jf. kapitel 6). Men hans hovedanke mod 3F er, at der er et langt større uorganiseret område, som 3F ikke forholder sig til. (Dette var også et anvendt argument under Vejlegård-konflikten fra den side, der støttede Amin Skov). Årsagen til konflikten er således ifølge Allan, at 3F har stirret sig blind på Vejlegården i stedet for at koncentrere sig om det egentlige problem. I denne fortolkning er Vejlegården et uskyldigt offer for et 3F, der har mistet orienteringen. Selv om Allan godt kan være påvirket af de budskaber, som Amin Skov-støttegruppen og politikere anvendte i Vejlegård-konflikten (Reiter 2013), kan Allans synspunkt også tolkes i sammenhæng med hans fagpolitiske erfaringer i hotelbranchen (jf. kapitel 6). Allans fortælling handler bl.a. om hans kritiske vurderinger af konkrete fagforeningers manglende støtte til individuelle og kollektive problemstillinger, som de ansatte i hotelbranchen møder i

ansættelsen. Allan har været vidne til, at overenskomstdækningen over et langt arbejdsliv har været faldende, og at arbejdsgiverne presser på for at opnå billigere overenskomster. Allans beretning er således en beretning om fagforeningernes fravær i hverdagen. Han er derfor følsom over for fagforeningernes manglende eller forkerte prioriteringer, og det kan være en anden tolkning af hans kritik. I hvert fald har begrundelsen for 3F's perspektiv i konflikten ikke stået klart for Allan, hvilket igen også kan ses i sammenhæng med, at støttekredsen for Amin Skov fik sat en slagkraftig dagsorden fra starten af konflikten.

5.2.3. Den kollektive position

For den kollektive position er problemforståelsen i Vejlegård-konflikten ikke et spørgsmål om formelle frihedsrettigheder, men om konsekvenser af konkurrence og magtforhold for lønmodtagerne. Det drejer sig om, hvilke reelle forskelle frihed fra aftaler og frihed til aftaler indebærer. Den fagforeningskritiske positions måde at tænke frihed på problematiseres: Hvad ligger der bag ved frihedsbegrebet, og var det udtryk for reel frihed, da ansatte valgte at acceptere den kristelige overenskomst? I den kollektive position er frihedsbegrebet abstrakt, fordi det reelle indhold i konflikten er, hvor mindstelønnen skal ligge:

“Fordi det dér med, at ‘de kunne bare lade være med at arbejde der’ – det er skruet uden ende, for så arbejder man måske der, fordi man er presset. Så reelt er det jo ikke nogen frihed [...]. Den måde, de [Amin Skov og støttekredsen] siger frihed på, frihed uden tvang på, det drejer sig om noget andet. Om man skal give køb på en anstændig minimumsløn. Så har man fjernet friheden. For friheden er der jo ikke, hvis man nu giver køb på mindstelønnen”.

Her er frihed forbundet med arbejdsvilkår og en mindsteløn, som de ansatte kan leve af. Et andet aspekt af frihedsbegrebet er spørgsmålet om de ansattes frie valg. Det stiller den kollektive position også spørgsmålstegn ved. Niels, 37 år og ingeniør, kan se Vejlegård-konflikten fra begge sider, men at skiftet fra en fagforening og en overenskomst og til en anden fagforening og overenskomst i Vejlegård-konflikten har noget

med frihed at gøre i liberalismens betydning, stiller han sig tvivlende over for:

“Hvorfor har de valgt det? Er det frihed? Eller har de været under pres? Det er jo sjovt, at de alle sammen gør det. Det er bemærkelsesværdigt. Det er vel unormalt, at alle sammen på en arbejdsplads sætter sig sammen og siger: ‘Skal vi alle sammen skifte fagforening, til en overenskomst, der er dårligere?’ (latter). Så det lugter jo af et eller andet”.

Den kollektive position taler således ikke om frihedsrettigheder i formel betydning, men i praktisk betydning. Fortolket ud fra materialet interesserer den kollektive position sig for de materielle vilkår og for magtformer. Det er løndannelsen, der ses som interessant. Den kristelige overenskomst noteres som angiveligt dårligere end den 3F-overenskomst, som Vejlegården frigjorde sig fra gennem en lockout. Denne overenskomst betegnes af den kollektive position som *“en discount-overenskomst”*, der lægger et lavere lønniveau end 3F-overenskomsten. Stefan, 34 år og tømrer, bemærker hertil:

“Så får vi folk, der er underbetalt i hans restaurant. Det synes jeg ikke er i orden. For det presser jo lønningerne. For der er ingen, der siger, at han skal betale en kæmpehøj løn. Han skal bare følge mindstebetalingen og de tillæg, der er. For lønningerne, de skal ikke presses nedad”.

Der er medlemmer af alternative fagforeninger, der har samme synspunkter som medlemmer af de etablerede fagforeninger. Morten, medlem af Kristelig Fagforening, var lige så bekymret over Vejlegård-konflikten som de øvrige i den kollektive position:

“For der var det der med Vejlegården, hvor de så gik ned og fik en mindre overenskomst. Der sad jeg og tænkte: Ja, men det er jo sådant set den forkerte retning. For folk skal jo ikke gå for mindre, fordi så går der jo noget galt på et eller andet tidspunkt, for så kan vi jo lige så godt arbejde for 35 kr. i timen, og så vælter det hele, for så er der ikke nogen, der kan få dagligdagen til at hænge sammen, fordi de skal passe fire job. Det duer ikke”.

Der er endvidere bekymring for, at konkurrence mellem overenskomster bliver til arbejdsgivernes fordel. Her er styrkeforholdet også reflekteret. Morten fortsætter: *“Lige nu, der er vi stadig i tiden efter finanskrisen. Og det er chefernes marked. Sådan var det ikke i 1960'erne, har jeg*

hørt om. Men sådan er det nu”. Det er i perioder med mangel på arbejdskraft, at der kan opnås de største lønfremgange, mens det omvendte frygtes at være tilfældet med overudbud af arbejdskraft. Flere inden for den kollektive position peger på, at konkurrerende overenskomster vil kunne påvirke magtressourcerne i forhandlingssystemet. Det forestilles at kunne foregå på to måder: på den enkelte arbejdsplads og i overenskomstsyste­met, hvor arbejdspladsernes magtressourcer bliver lagt sammen til magt på forbundsniveauet. Dette synspunkt understreges af John:

“Ja, jeg synes, det er helt i orden at tvinge folk. For sammenholdet i fagforeningen og fra arbejdspladserne, der har skabt resultaterne. Så kan man ikke bare komme og sige, at I skal have det samme som alle os andre. Hvad tror du, det vil betyde for Dansk Metal, hvis der ikke var en opbakning og et sammenhold?”

Ligeledes i overenskomstsyste­met vil det kunne påvirke fagforeningernes styrkeposition. Peter, 34 år og elektronikmekaniker, fortsætter tankerækken:

“De gule fagforeninger, de er et problem for vores system. Hvis folk bliver ved med at sive derover, hvor lang tid går der, før de store fagforeninger kan blive ved med at ha’ forhandlingsretten? Hvornår skal den så splittes ad og deles ud? Og hvad betyder det for, hvad der kan forhandles frem?”

Arbejdsplads og fagforbund ses her som forbundne. Medlemmer på arbejdspladser er en forudsætning for styrken på det centrale forhandlingsniveau, hvor forbundene agerer. Deres opbakning til forbundene er grundlag for forbundenes forhandlingsmagt. Uden denne medlemsbasis vil forbundenes monopol på forhandlingsmagt og dermed deres styrke over for arbejdsgiversiden blive svækket, og autoriteten glide dem af hænde. Resultat vil blive organisationer, der tilbyder arbejdsgiverne forskellige overenskomster og konkurrerende forhandlingssystemer. Det er primært interviewpersoner, der er på arbejdspladser, hvor arbejderkollektivet er stærkt (jf. kapitel 4), der udtrykker bekymring over væksten i alternative medlemmer. Her findes en flertalskultur, hvor der ytres modvilje, hvis der er en kollega, der ikke er medlem af fagforeningen. Ove, 53 år og indu-

striarbejder, vurderer problemstillingen ud fra en stærk styrkeposition:

“Men det bliver altså sværere at skabe et rigtigt sammenhold, hvis det hele er splittet op fagforeningsmæssigt. Det kan jeg godt fornemme. Nu er der måske maksimalt 20 stykker her [ud af ca. 450]. Det betyder ikke noget. Men det, man kan frygte, det er hvis halvdelen eller mere, at de kunne sige: ‘Ja, men vi vil ikke sætte os. Vi arbejder bare videre’. Så har vi konflikten. Så har vi problemet. Så bliver der rigtig ballade. Rigtig splittelse. Hvor står tillidsmanden så?”

Peter er på linje med Ove, men han tænker her på sympatikonflikter og på forhandlingsstyrken på det centrale forbundsniveau:

“Det med, at de ikke må strejke i den kristelige, det er ikke særlig smart. Jeg siger ikke, at man skal strejke, men det er en mulighed, du skal ha’. Det kan lægge pres i en forhandling. Hvordan tror du, at de kristelige eller Det Faglige Hus, at de kan forhindre en arbejdsgiver i at få sin vilje?”

Det er bestemmelserne i Kristelig Fagforenings vedtægter, der henvises til, mht. at medlemmer af Kristelig Fagforening ikke må deltage i arbejdsstandsninger og faglige møder. Det, der samlet set af den kollektive position reflekteres her, er, hvordan man kan opretholde magtressourcer over for ledelsen og påvirke ledelsens beslutninger. Tilstedeværelsen af alternative medlemmer på arbejdspladserne ses som udtryk for, at sammenholdet på arbejdspladsen og forhandlingsstyrken, herunder tillidsrepræsentantens mandat, kan blive svækket. Denne vurdering fremsætter de ud fra deres erfaringer for, hvad der skal til for at blive hørt og kunne påvirke ledelsen. Her anses den organisatoriske magtressource, der bygger på opslutning bag ved en faglig repræsentation og den bagvedliggende mulighed for at standse arbejdet, for værende af betydning (jf. kapitel 4 om de kollektive træk på arbejdspladserne).

5.2.4. Sammenfatning af Vejlegårdskonflikten

To hovedpositioner er observeret og fortolket, en fagforeningskritisk position, hvoraf en del er påvirket af liberalismen, og en kollektiv position med solidariske grundtræk. Dertil kommer ambivalente orienteringer.

- Ifølge den fagforeningskritiske position må individet tildeles absolut frihed. Det betyder frihed fra reguleringer og tvang og frihed til at vælge sine egne ansættelsesvilkår og sin egen organisation. 3F anfægtede unødvendigt dette valg, fordi der både forelå en organisation og en arbejdsgiver, som tilbød begge dele. Individuelle valg er personbårne og kan derfor ikke nødvendigvis passes ind i store bureaukratiske systemer, som 3F ses at repræsentere. Konkurrencen på markedet sikrer, at de individuelle behov og ønsker finder den rigtige organisation. I denne betydning er 3F en markedsorganisation, der kæmper om markedsandele for egne organisationsinteresser og kan ikke påberåbe sig en fortrinsstilling. Mest særegent for positionen i dette spørgsmål er, at magtforhold og asymmetrier udgrænses eller tillægges underordnet betydning, fordi det frie valg forudsættes at kunne realisere individet. 3F må ikke etablere strejke, når præferencerne er opfyldt. I den forstand er konfliktretten betinget af det individuelle frihedsbegreb.
- Ambivalente orienteringer med et solidarisk værdisæt eller en social solidarisk forståelse pegede på, at betingelsen om proportionalitet ikke var opfyldt, ud fra deres frustration over, at fagforeningerne gik efter de små arbejdsgivere og lod de store gå fri. Det kan forstærke en utilfredshed med fagforeningers interessevaretagelse med baggrund i, at egne ansættelsesforhold og overenskomster ikke opleves som tilfredsstillende.
- Den solidaritetsforståelse, der fremstilles ud fra den kollektive position, er en interessesolidaritet. Den formuleres ud fra et fagpolitisk princip om, at overenskomstsystemet skal være modstandsdygtigt over for aftaler om et lavere lønniveau. Det frihedsbegreb, den liberalistiske støttegruppe erobrede offentligheden med, frihed fra regulering, tolkes som frihed til at sænke lønniveauet. En central modargumentation hertil er, at det individuelle frihedsbegreb ikke indeholder frihed i absolut forstand. Frihed i en individuel relation er afhængig af magtrelationer og beskæftigelsessitua-

tion, og dermed kan der være en iboende ufrivillighed. Der er en bevidsthed om, at konkurrerende fagforeninger i en situation med et rigeligt udbud af arbejdskraft stiller lønmodtagerne dårligere i virksomhederne. Det kan resultere i, at forbundenes forhandlingspositioner bliver svækket, og overenskomstsystemet fragmenteres. Det lokale arbejdspladsniveau og det centrale forhandlingsniveau ses som forbundne. Derfor ser de stærke kollektiver en risiko for en svækket styrkeposition, hvis alternative fagforeninger får øget fodfæste på arbejdspladserne, fordi deres medlemmer ikke tæller som en del af magtressourcen.

- I modsætning til Ryanair-konflikten formuleres ikke en solidaritet rettet mod enkeltpersoner eller en bestemt gruppe. Dette må ses i sammenhæng med, at der ikke kan registreres en identifikation med ansatte i Vejlegården. Det fremstod uklart for de fleste interviewpersoner, hvorvidt der var tale om frivillige eller ufrivillige valg for de ansatte, og hvilke konkrete personer man kunne holde med. Få interviewpersoner kunne huske andre navngivne personer i konflikten end restauratøren Amin Skov.

Det nedenstående skema illustrerer hovedpositionerne.

5.3. KL/lærer-konflikten 2013

I KL/lærer-konflikten i 2013, hvor KL lockouted lærerne, og i overenskomstkonflikten i 2008 inden for det offentlige giver det mindre mening at operere med en fagforeningskritisk position inspireret af liberalismen over for en kollektiv position. Det skyldes, at de interviewedes problemforståelser er nogle andre i KL/lærer-konflikten, og interviewpersonerne grupperer sig anderledes i forhold til tre spørgsmål: Havde lærerne en legitim sag, hvad angik spørgsmålet om arbejdstidstilrettelæggelse og medbestemmelsesret, var lockouten og regeringsindgrebet en legitim tilgang til konflikten og en legitim måde at afslutte lockouten på, og hvad kunne lærerne ellers have gjort?

Kapitlet starter med at præsentere, hvordan de interviewede folkeskolelærere ser på spørgsmålene. Dernæst præsenteres to hovedtendenser i materialet. Materialet viser, at der er én tendens, der mener, at lærernes problemstilling og sag var af legitim interesse. Denne tendens støtter lærernes linje imod KL's krav. Det er den støttende position. I modsætning hertil ses en anden tendens, der mener, at det var KL og ikke lærerne, hvis sag var af legitim interesse. Det er den lærerkritiske position, der udtrykker kritik af lærerne og støtter KL's politik i overenskomstsspørgsmålet. Denne hovedmodsatning gælder i spørgsmålet om arbejdstidsregler og

Figur 2. Vejlegård-konflikten og positioner

Den fagforeningskritiske position	Den kollektive position
<i>Problemforståelse</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 3F antaster individets frie valg ■ 3F beskytter egne organisationsinteresser ■ 3F bruger "mafia"-metoder 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Discount-overenskomst med lønfald ■ Risiko for dominoeffekt ■ Alternative fagforeninger
<i>Problemløsning</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Frit valg af fagforening og overenskomst ■ Konfliktretten må begrænses ■ Fri konkurrence mellem fagforeninger 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alle bør være medlem af samme fagforening ■ Ingen konkurrence på overenskomster ■ Konfliktretten må anvendes i alle tilfælde
<i>Ideologi</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Frihed fra tvang – individuel frihed ■ Systemer er ikke universelle 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fællesskaber garanterer individets rettigheder ■ Løndannelsen i Danmark er et fælles anliggende

ledelsesret. Derimod forsvinder modsætningen delvis i forhold til regeringsindgrebet, fordi en del i den lærerkritiske position er ambivalent på spørgsmålet om regeringsindgrebet. Herefter, og inden sammenfatningen af KL/lærer-konflikten, inddrages overenskomstkonflikten i 2008. Overenskomstkonflikten inddrages i mindre grad og først og fremmest for at illustrere nogle synspunkter og pointer i KL/lærer-konflikten.

5.3.1. Lærernes meningsunivers

KL's lockout af lærerne i folkeskolen i 25 dage i april 2013 og regeringens indgreb blev en skelsættende begivenhed for de interviewede lærere og deres fællesskaber (jf. kapitel 3 og 4). Fire lockoutede folkeskolelæreres beretninger inddrages nedenfor. Det er Mads, 29 år, Louise, 37 år, Julie, 29 år, og Signe, 39 år. Mette, 60 år og speciallærer, var ikke med i konflikten, men hendes beretning indgår ligeledes, da hun som lærer har været tæt på lærerne på skolen under og efter konflikten. De fem læreres meninger om lockouten anses for vigtige for at bygge undersøgelsen på synspunkter indefra om, hvilke fagpolitiske erfaringer lærerne drager af konflikten, og hvad det betyder for deres opfattelser af solidaritet.

De interviewede fremsætter meget ens opfattelser af, hvordan de ser KL og regeringens strategier i forløbet. Lærerne har deltaget i lærernes interne fællesskaber og drøftelser, og gennem møder på skolen og stormøder i lærerkredsen og referater fra tillidsmandsmøder har de udviklet en fælles forståelse af KL's og regeringens strategier og måder at agere på i konfliktforløbet.

Lærerne har observeret, at der som optakt til overenskomstforhandlingerne har været kørt *"en lang kampagne imod os i, at vi har verdens dyreste folkeskole"*, og med det har både regeringen og *"den blå blok"* søgt at begrunde besparelser og effektiviseringer i folkeskolen. KL's annoncekampagne i medierne om *"den moderne lærer"* blev af de fem lærere opfattet som manipulerende. Påstandene om lærerens arbejdspræstationer står endnu centralt hos nogle af de interviewede lærere som, hvad der kan betegnes som *"krænkelsererfaringer"* (Honneth 2003). Krænkelsererfaringer er, når individet oplever uretfærdig-

heder og urimeligheder i forhold til eget værd eller gældende norm, og at omgivelserne ikke ser individet, som det ser sig selv, og individet dermed ikke anerkendes.

Krænkelsererfaringer kan optræde som frustrationer og tolkes som negativitet, men kan læses som en appel om anerkendelse. Det viser sig i interviewene ved, at nogle af lærerne i interviewsituationen to år efter stadigvæk giver udtryk for stor bitterhed over lockouten og regeringsindgrebet, og hvad de oplevede som en ydmygende tilbagevenden til skolen. *"Der er stadigvæk et sår, der ikke er lukket"*. Det var et *"nederlag"*, *"vi fik tæsk"*, og *"det var en ydmygelse"*. KL's kampagne fremstillede lærergerningen som et privilegeret halvdagsjob, og der blev sat spørgsmålstegn ved lærernes arbejdsmoral.

"KL, de lavede de dér plakater med, at en gennemsnitslærer kun underviser 16 timer om ugen. Undskyld, det kan godt være, at jeg kun har 16 konfrontationstimer om ugen, men hvad med alt det andet, vi laver?"

Kampagnens negative effekt på lærerne blev forstærket af, at mange almindelige mennesker tog mediekampagnen til sig og konfronterede lærerne med indholdet, hvor de mødte lærerne.

"Det var voldsomt ubehageligt at få at vide i pressen, at man ikke gør sit arbejde godt nok. Det var også mødet med helt almindelige jævnbyrdige mennesker, der ikke anerkendte os, som så os som privilegerede: 'Nu skal I til at arbejde som alle andre'. 'Nu er det slut med at holde syv-otte ugers ferie'. Som om vi nogen sinde har gjort det."

Mange forældre støttede alligevel, men flere af lærerne fortæller, at de kunne godt mærke, at de ikke havde den bredest mulige og optimale støtte i befolkningen. KL vandt forståelse for deres kampagne i offentligheden og ramte lærerne hårdt på deres selvforståelse som anerkendte og lærergerningen som vigtig. Vurderet efter de interviewede læreres genfortællinger om konflikten har KL's kampagne om *"den moderne lærer"* fremkaldt en bitterhed hos dem, som de også vurderer findes hos hovedparten af deres kollegaer.

Problemforståelse og mobilisering

De interviewedes forståelse af konflikten kan tolkes som et resultat af en kollektiv bearbejd-

ning i hvert enkelt lærerkollegium på skolerne. Der er i interviewene vurderinger, som kan sammenfattes nogenlunde ens på tværs af interviewene. Overordnet set opfatter de interviewede lærere OK-konflikten som et redskab til at finansiere folkeskolereformen. Folkeskolereformen blev indgået som en politisk aftale i Folketinget, men var underfinansieret med to mia. kr. Regeringen benyttede overenskomstforhandlingen til at bidrage til finansieringen af folkeskolereformen, og med KL's inddragelse ser lærerne i overenskomstforhandlingerne et centralt styret forløb.

Forhandlingsforløbet og sammenbruddet i forhandlingerne blev aftalt på forhånd mellem repræsentanter for regeringen og KL, ifølge lærerne. Som forløbet skred frem, blev det illusorisk at forestille sig et frivilligt forhandlingsforløb mellem uafhængige organisationer. *"Pseudoforhandlinger"* og *"vi blev kørt over"* er de gennemgående metaforer, der i beretningerne anvendes om bruddet på aftaletraditionen, og *"staten som blind makker"* henviser til det styrede forløb, hvor der bag om ryggen på lærernes fagforening var udviklet en strategi, hvor staten havde tilrettelagt forløbet.

Når lærerne henviser så meget til *"den danske model"*, er det en retlig krænkelseserfaring. De giver udtryk for, at de gennem deres fagforening ville have været inddraget i et forlig og anerkendt som forhandlingspart. De havde forud for overenskomsten haft nogle forventninger til, at der ville blive en forhandling. Lærerne henviser til *"den danske model"*, som de forstår som en forhandlingsnorm, hvor parterne har tradition for at indgå et kompromis og en aftale uden politiske diktater. Det krænker lærerne, at de og deres fagforening ikke bliver regnet for en forhandlingsberettiget part, hvor nogle af deres synspunkter tilgodeses, og at det hele har været et aftalt spil. Den anden krænkelseserfaring er den sociale krænkelseserfaring. Det er en krænkelse i forhold til alle de borgere, som de opfattede nedgjorde deres arbejde. Begge ting er på spil for lærerne i interviewene med individuel variation.

Der er delte meninger om mobiliseringen og perspektivet. De interviewede er enige i, at de store mødeforsamlinger og den afsluttende de-

monstration i København med ca. 40.000 lærere viste sammenhold. Men hvad var perspektivet med mobiliseringen? Ifølge Mads blev døren åben for: *"når lovindgrebet kom, så var det ikke kun Corydons synspunkter, at lovindgrebet skulle laves ud fra. Der skulle også være nogle af vores synspunkter med"*. Sådan kom det ikke til at gå. Det blev en defensiv kamp, hvor KL havde initiativet, og da KL satsede på storlockouten, havde lærerne ingen strejke at svare igen med. Men for Mads og Mette var mobiliseringen vigtig, fordi sammenholdet blev bekræftet. *"Det var besluttet i forvejen, at det gik, som det gik. Så hvad skulle man gøre? Jeg synes, at det var i orden at markere det for at opretholde en selvrespekt"*. Signe og Louise havde derimod vanskeligere ved at se sig selv i mobiliseringen. De fagligt aktive kollegaer og de kreative kollegaer var engagerede i *"Vi vil ind på skolen og arbejde"*-aktionen, som var den samlende og gennemgående aktivitet. Men det var ikke en aktivitet, der appellerede til alle. Signe fortæller om sin reservation mod den type aktioner:

"Jeg er ikke fagpolitisk nok til at synes, at det er fedt at stå i en grim gul vest ude langs vejen med et skilt. Jeg synes heller ikke, at det virkede. Hvad var effekten af det? Jeg ved det ikke. Jeg synes, det var svært".

Især Signe, Louise og Julie mener, at grundlaget kunne have været bedre. Der var et for stort fokus på, at lærerne ville ind og arbejde igen, og for lidt fokus på argumenter. Julie udtaler:

"For vi ville jo ikke bare ind og arbejde igen, jo, det ville vi selvfølgelig, men ikke på de betingelser, som KL kom med. Og: 'Hvorfor er KL's argumenter ikke holdbare, og hvad mener vi positivt, der skal ske med skolen'".

Underliggende mobiliseringen lå erkendelsen af omfanget af det ulige styrkeforhold i den offentlige sektor, og at man kom på halvdistance over for KL's taktik. Louise genkalder sig situationen således:

"Hvorfor skal vi ud i den her situation, hvor man faktisk føler sig dum og ydmyget. Der var lige som ikke noget modtræk, noget modangreb, der battede. Og der var rigtig meget snak om, at de [politikkerne] faktisk gjorde det sådan, så konflikten den ville blive strukket så længe, at der netop ikke var penge i strejkekassen til, når loven kom."

Der var ligesom ikke noget modtræk. Jeg synes, det virkede sådan lidt opgivende”.

Solidaritetsperspektivet

De erfaringer, lærerne drager af lockouten i 2013, sætter spor i deres bevidsthed om solidaritet. Solidaritet er en værdi for dem på forskellige måder: som en solidaritet og social forståelse med andre grupper, f.eks. dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere og samfundets fattige, og til andre grupper på arbejdsmarkedet f.eks. ansatte i Ryanair. Erfaringen fra konflikten fører også til, at nogle af dem bliver ambivalente vedrørende solidaritet. Nogle af lærerne føler sig svigtet af andre faggrupper inden for fagbevægelsen. Mads peger på, hvad han ser som manglende solidaritet fra andre offentligt ansatte grupper. For så vidt at regeringens strategi med at ramme offentligt ansatte grupper én efter én generaliseres – hvad der ifølge Mads ikke er usandsynligt – er spørgsmålet om solidaritet til diskussion. I interviewet bliver han spurgt om netop dette, en støtte til andre offentligt ansatte grupper, der eventuelt kommer i konflikt, og han svarer bl.a. følgende:

Mads: “[...] så bliver det ikke os, der kommer og hjælper dem!”

“Det siger du meget kategorisk”.

Mads: *“Ja. Det er ligesom sket!”*

“Ja, men er det så fordi ...?”

Mads: *“Vi er bitre over, at vi ikke fik mere solidaritet. Helt klart”.*

“Er det din personlige holdning, eller er det også en holdning, kollegaerne deler?”

Mads: *“Det ved jeg ikke. Det er i hvert fald min holdning! Systemet med, at man går ind og støtter hinanden, det fungerede ikke. Så duer det ikke mere. Systemet, det er åbenbart fra en tid, hvor tingene er anderledes. Den eneste var Dennis Kristensen, som var inde og i hvert fald verbalt bakke os op [...]. Der burde være mere solidaritet, den dér med, at man støtter andre på tværs af faggrupper”.*

Mads udtrykker sig meget kategorisk her. Det kan tolkes som, at bitterheden fortsat påvirker, hvordan han bearbejder konflikten. For på den anden side kommer han i interviewet ind på, at solidaritet mellem faggrupper stadigvæk kan være påkrævet. Det sker i forhold til løn, når han omtaler *“en generel uretfærdighed”* i, at

når man har *“valgt et offentligt arbejde, så skal lønnen være markant lavere”* end i det private. Og her mener han, at de offentlige grupper bør stå mere sammen og *“presse mere på”* for at få en højere løn. Han vender sig imod, hvad han ser som en tendens til, at lønfremgang udskiftes med bløde værdier i *“identitet og selvværd”* inden for det offentlige.

På spørgsmålet, om det blev diskuteret mellem lærerne, hvordan man kunne inddrage andre faggrupper, svarer Mads: *“Det har jeg ikke hørt noget om”*. Mads’ bearbejdning af konflikten er altså ambivalent, men han forestiller sig dog samtidig, at der er brug for solidaritet i fremtiden: *“Flere af velfærdsgrupperne, de står for tur. Jeg tror, at velfærdsjobbene, de er udsat. Jeg tror egentlig bare, at man venter på en anledning til at køre den næste gruppe over”*. I disse betydninger, altså i lønspørgsmålet og i forhold til regeringens politik for de offentligt ansatte, finder han, at det er problematisk, at der ikke er mere solidaritet.

Nogle af de øvrige interviewede lærere forholder sig ligeledes uafklarede og tøvende, i forhold til hvad lærerne kunne have gjort anderledes op til forhandlingsforløbet og under mobiliseringen. De understreger ligesom Mads, at det ikke er en problemstilling, der har været drøftet organiseret i lærerkollegiet efter konflikten.

Julie bemærker herom: *“Jeg kan godt lide, at man er solidarisk, men det nytter ikke noget, at man lægger hele samfundet ned. Jeg tror, at nogle lærere gerne vil gå på barrikaderne igen, men jeg tror, at lige så mange vil sige: Hvad skal det hjælpe?”* Julie er i tvivl om, hvad fagforeningerne kan gøre, når regering og KL sætter deres politik igennem, som de gør. Hun forholder sig afventende til, hvad regeringen og det politiske niveau har af planer. Hun har nogle andre perspektiver. KL’s italesættelse af *“Den moderne lærer”* viser hende, at offentligt ansatte skal være bedre til at tale deres fag op og modgå misinformation og forvrængede billeder af offentligt ansattes arbejde. Julie mener også, at der må udvikles stærkere fællesskaber mellem faggrupperne på den enkelte arbejdsplads. Men hun siger også til spørgsmålet om, hvordan faggrupper kan støtte hinanden i overordnede spørgsmål

og overenskomstfornyelser: *“Jeg ved ikke, hvad man kan gøre. Jeg ved ikke, om fagforeningerne overhovedet kan gøre noget. Jeg håber, at forbundene holder øje med udviklingen”*. Julie giver udtryk for tendensen på tværs af interviewene, og som også ud fra kapitel 3 og 4 kan sammenfattes til: Der er fælles tolkninger på arbejdspladsen i forhold til de nye betingelser, mens diskussioner om den fagpolitiske strategi ikke synes at være taget op bredt på medlemsniveau. Nogle af de interviewede lærere antager, at diskussioner om den fagpolitiske strategi finder sted i kredsene og i hovedbestyrelsen, men i givet fald er de ikke bekendt hermed.

Louises synspunkter skiller sig lidt ud fra de øvrige, derved at hendes frustrationer er mere ekspliciterede, og hendes løsninger er mere radikale: Hun vil strejke en gang til ved næste overenskomstfornyelse. Samtidig er nederlaget meget til stede i hendes bevidsthed, og hun er lige som Mads tæt på at afskrive et solidarisk perspektiv med andre grupper. Mads formulerer sine ambivalente synspunkter mere kontrolleret, hvorimod frustrationerne hos Louise får mere frit løb. Dette kan hænge sammen med deres forskellige betingelser i klasseværelset/undervisningen (urolig klasse/rolig klasse), som påvirker dem, og at de hver har forskellige perspektiver som lærere. Louise beskriver sin arbejdsdag under de nye vilkår som betydeligt mere presset end Mads. Louise har på denne baggrund et privatskoleperspektiv, mens Mads synes at have et større overskud som pædagogisk supervisor, og han har et perspektiv om at blive skoleleder. Efter en lang samtale om 2013-konflikten fremsætter Louise et mere overordnet synspunkt om den fagpolitiske udvikling og solidaritet:

“Jeg går ind for fagforeninger, og jeg går ind for strejkeret, men altså mon det ikke snart er et overstået kapitel? Altså fagforeningerne, de er for svage, og vi er for svage, og der er for meget styring oppefra. Det var jo derfor, at jeg synes, at vi skulle have ført konflikten hele vejen [...]. Og ja, man burde stå sammen og kæmpe noget mere, men det er jo meget dobbeltmoralisk [...]. Hvis det koster økonomisk eller menneskeligt eller mentalt, ja, men så trækker vi os. Det er jo sådan, det er. Der er ikke den samme ånd. Og hvis du spørger mig, om hvis

pædagogerne var ude i en konflikt, ville jeg så strejke sammen med dem? Det ville jeg nok, hvis jeg følte mig tvunget til det. Men noget af solidariteten er måske væk. Men jeg ville selv strejke denne her gang (anm: OK 2015). For mine egne arbejdsvilkår, der ville jeg gå hele vejen”.

På grund af styring og pres finder Louise, at *“arbejdslivet er blevet meget overlevelsesspræget”*, hvilket er meget dækkende for hendes egen arbejdslivsberetning, og *“alt er politisk bestemt, alt er styret ovenfra, alt bliver kontrolleret ovenfra, så det gør ingen forskel, tænker jeg”*. Det fagpolitiske råderum og arbejdslivets råderum vurderer hun til at være meget smalt, og i det omfang, at der er fagpolitisk aktivitet, *“meler hver faggruppe sin egen kage”*. Men på den anden side, når hun ser ud over de nye folkeskolevilkår, holder hun fast i solidaritet, også fordi hun ser træk i samfundsudviklingen, hun ikke bryder sig om:

“Når samfundet drejer sig i en sådan retning, hvor det bliver meget mere individualistisk, og (hvor) man skal klare sig selv, og dem, der nasser, de skal bare skæres ned til et minimum, så bliver jeg i den anden grøft”.

Hendes holdninger er gennemgående ambivalente med en pessimistisk betoning: *“Det er jo egentlig også meget egoistisk, at det er mine egne arbejdsvilkår, jeg vil gå hele vejen for”*. Men holdningerne må ses på baggrund af de negative konflikterfaringer, og holdningerne kan forandre sig over tid, hvis der sker en anden tematisering af erfaringerne. Hun giver udtryk for meget bitterhed over udviklingen på arbejdspladsen, som er uløseligt forbundet med nederlaget i 2013, mens hun samtidig er vred over de betingelser, KL byder lærerne. Derfor stemte hun nej til den ny overenskomst med den tanke, at lærerne dermed kunne lægge et maksimalt pres på folketingspolitikere op til folketingsvalget:

“Jeg havde virkelig set det som vores chance i et valgår at få lov til – så lad os tage en konflikt en gang til, og lad os gå ind og sige: Det kan godt være, at det bli’r sådan der, men vi stritter imod, alt hvad vi kan!”

Tilsammen indeholder de interviewede læreres beretninger værdifuld viden om konflikterfaringerne. Lærerne tænker sig som en kollektiv gruppe. Selv om konflikten endte i

nederlag, kom lærerne tilbage efter konflikten uden at være afgørende splittede, men dog med forskel i vurderinger af mobiliseringens værdi og effekt. De negative konflikterfaringer har påvirket solidaritetsforståelsen. Enkelte er ambivalente i forhold til solidaritet med andre faggrupper, fordi de føler sig svigtet. Negative konflikterfaringer kan rumme noget alment, og når man skal tolke lærernes beretninger, fremstår konflikterfaringerne ambivalente. Dele af den fagpolitiske strategi er ikke bearbejdet, og hvad man kunne have gjort anderledes, synes ikke at have været diskuteret.

5.3.2. Den lærerkritiske position

På spørgsmålet om konfliktens grundlag, lærernes arbejdstidsregler og medbestemmelsesret over arbejdstiden, er der en position, som udtrykker kritik af lærernes problemforståelse, og som støtter KL's linje i overenskomstforløbet. Lærernes ses som en privilegeret gruppe med fordelagtige arbejdstidsregler, arbejdsvilkår og ledelsesforhold. Disse betingelser vurderes som at være meget forskellige fra de rammer og vilkår, som andre professioner og grupper på arbejdsmarkedet er underlagt. Det drejer sig om tilstedeværelse i arbejdet, hvor det blev fundet utilfredsstillende, at lærerne ikke var på skolen i samtlige af arbejdsugens 37 timer. Det drejer sig om selvbestemmelse over arbejdet, hvor interviewpersonerne støtter, at der gives stærkere ledelsesbeføjelser til skolelederne over arbejdsorganisering. Endelig drejer det sig om, hvorvidt lærere over 60 år har ret til at være på nedsat tid. Lærernes arbejdstid og arbejdsorganisering opfattes af interviewpersonerne som meget attraktive og urimelige. Om arbejdstidene og medbestemmelsesretten hedder det fra interviewpersonerne:

“Det kan ikke være rigtigt, at chefen ikke kan bestemme din arbejdstid”.

“At ledelsen tilfalder ledelsen og ikke lærerne, det er jeg tilhænger af”.

“Det er vel okay, at de oplever lidt af den virkelige verden. Vi andre er jo vant til at være tidsregistreret, så det kan jeg ikke se det forkerte i”.

“De skal have fingeren ud af den gaskanal, og så skal de arbejde, som vi andre gør [...]. De har været forkælede”.

“Der har været lidt en jammerkommode over dem”.

“De har jo også været et fredet folkefærd. Det var meget fint at være skolelærer førhen. Det er det jo ikke mere. Det er jo et job som et hvert andet”.

“At de skulle være så lidt på skolen og kunne have så lange ferier, det har jeg fundet fuldstændig urimeligt. Det kan godt være noget misundelse i det, men alligevel, nej, det har jeg ikke forstået”.

“Lærerne var ikke særlig konstruktive. F.eks. at en skoleleder, der ikke måtte være med til at tilrettelægge arbejdstiden, det lyder bare helt mærkeligt, at man stadigvæk har sådant et system. Det har andre ikke”.

“Slet ingen klangbund hos mig! Jeg tænkte: Prøv nu at komme i gang med at arbejde ligesom os andre”.

Selv om der er synspunkter blandt de interviewede, der *“anerkender lærergerningen for at være et vigtigt arbejde for samfundet”*, er kritikken entydigt imod lærernes afvisning af KL's krav. Det er i høj grad sammenligningen med egne arbejdsvilkår, der slår igennem. Illustrativt herfor er Anette, som er bankfunktionær og 48 år. Hun er indigneret over, at lærerne holdt fast i, hvad hun betegner som for utidssvarende og privilegerede vilkår sammenlignet med sine egne vilkår og andre gruppers vilkår, og *“det er de kriterier, jeg vurderer det på”*.

“Nu skal vi strejke, for nu skal vi være på arbejdspladsen hele tiden, hvor jeg tænker, hold op med det tuder, det har vi andre gjort i årevis! Det er den arbejdstid, man har, og så er man på arbejdspladsen! Og så sidder man ikke derhjemme!”

Det er gennemgående for interviewpersonerne i den lærerkritiske position, at de opfatter opfatter, at der er en normal arbejdsdag med en bestemt afgrænset tidsstruktur, der ligger fast, og det er inden for denne, arbejdet skal organiseres og udføres. Hvis normalarbejdsdagen bevæger sig uden for denne tidsstruktur, kan der ifølge interviewpersonerne stilles spørgsmålstegn ved, om man opfylder den almindelige arbejdsnorm. Det ligger lige for at tolke det sådan, at det er et retfærdighedsbegreb, der er på spil. Alle lønmodtagere skal være underlagt en samfundsmæssig præstationsnorm, og i det omfang, det ikke finder sted, er der mistanke om, at den enkelte ikke yder den arbejdsindsats, som man

bør, og som andre gør. Det er ikke retfærdigt, at der er en privilegeret gruppe, der arbejder anderledes fordelagtigt, end hvad der er kollektivt defineret som den fremherskende norm i samfundet: 37 timer i fysisk tilstedeværelse på arbejdet under ledelsesovervågning. Men positionen er ikke uden modsætninger, for der sættes også indirekte et ønske om, at det kunne være anderledes, når Anette fortsætter:

“Jeg ville da også gerne have hjemmearbejde, det vil jeg da gerne. Det er desværre ikke teknisk muligt på grund af noget sikkerhedsmæssigt, så derfor kan vi ikke gøre det, men der er nogen i banken, der har hjemmearbejde. Men de [lærerne] skal jo være der for eleverne! Det kan jo ikke nytte noget, at de sidder derhjemme, og hvorfor skal de sidde derhjemme [...]. Man skal være på arbejdspladsen, fra man har mødetid, og til man har fri. Det kan ikke være så forfærdeligt”.

Samlet set er det en forståelse, der holder fast i kritikken af den privilegerede gruppes vilkår. Der er dog klart ambivalenser på spil. Anette og andre interviewpersoner har ambivalente erfaringer i deres ansættelser i den private og offentlige sektor. Fortolket ud fra hele interviewet giver Anette udtryk for kritik af de rationaliseringer, effektiviseringer og ændringer i personalepolitikken, som har fundet sted i banken over en længere periode, og kritik af den måde, som den øverste ledelse dikterer forandringerne på. Men hun udfordres på normalarbejdsbegrebet af lærerne. I et tilbageblik på hendes arbejdsliv overfører hun sine erfaringer som ung elev i en kommunal organisation, når hun skal underbygge sit synspunkt:

“Og det er det samme med kommunalansatte. Da jeg var ansat i kommunen, og jeg synes, at i forhold til den måde, man arbejder på i dag, så var det en loppetjans. Så da der begyndte at blive skåret ned, og de skulle arbejde og så videre, så har jeg nok heller ikke haft så meget ondt af det. Prøv lige at komme ud i det private erhvervsliv. Der bliver stillet større krav end ved det offentlige. Det er nok det, der også skinner igennem i min vurdering af skolelærerne, ja”.

På en måde internaliserer hun arbejdskulturen og arbejdsorganiseringen i den private sektor og vurderer offentligt ansatte efter de rationaler og normer, der gælder i den private

sektor. Det er klart, at med denne opfattelse af forholdet mellem arbejdsorganisation/produktivitet i hhv. den private og den offentlige sektor vil det være vanskeligt for en gruppe som lærerne at overbevise privatansatte om, at de har en legitim ret til at modstå KL's offensiv med det foreliggende konfliktgrundlag.

Hvilken betydning har indsigt gennem interviewpersonernes personlige kontakter? Det kan der ikke svares entydigt på. Nogle interviewpersoner modificerer deres entydige kritik af lærernes overenskomstkraav, når de henviser til lærere, som de kender, og hvis synspunkter de tager med i deres vurdering. Det sker generelt med formuleringer som: *“De har nok været lidt forkælede, men du kan ikke tage dem alle sammen og skære dem over en kam”.* Det gælder lærere, som ifølge interviewpersoner kan sandsynliggøre kritik af KL/regeringsindgrebet. F.eks. når det siges, at:

“Jeg har et stort netværk – og jeg ved, at der er en, han arbejder i sådan en specialklasse, hvor der er nogle børn, der har nogle specielle behov, og der er det jo fuldstændigt sindssygt, at han ikke kan tage telefonen med hjem og så flekse hans tid”.

Her er det indsigten i en lærer, hvis nye arbejdsvilkår man kender, der bevirker, at man renoncerer på den entydige kritik af lærerne. Når der er specielle behov, der defineres som legitime, kan de nye bestemmelser, som KL/regeringsindgrebet indeholder, altså modificeres. Her fordi bestemmelserne opfattes som for ufleksible og for stramt organiserede i forhold til arbejdets faktiske behov. Andre interviewpersoner henviser til en indsigt i deres lærerbekendtes arbejdsindstilling. Det er eksemplarisk, når det siges, at:

“Han har altid været sådan lidt en snøbel. Så fandt jeg ud af, hvorfor det var, at han vil være lærer: intet ondt om lærere på den måde. Men fuld løn for 20-24 timers arbejde! Og så skal du huske på, at hver undervisningstime er 45 minutter. Så er der et kvarters pause. Altså så har du skoleferier. Jeg kunne godt se, hvad det var, han ville. Han har aldrig gidet lave noget”.

Det samme er tilfældet for Lone, som er sygeplejerske og 55 år. Hun fremfører, at:

“Vi har tætte venner, der begge er lærere, så jeg har aldrig forstået, at mange af dem kunne arbej-

de så lidt. Og nu har jeg jo selv i så mange år kørt rundt og observeret børn i skoler. Og så får man jo også et indtryk af en lærers arbejdstid”.

Lones synspunkt er interessant i den forstand, at hun gennemgående i interviewet taler ud fra en kollektiv position. Hun er utilfreds med de nye effektiviseringssystemer, der følger med NPM, og hun er ligeledes utilfreds med ledelse, der ikke respekterer de professionelles faglighed. Dette understreger, at når denne gruppe af offentligt ansatte, som Lone er et eksempel på, ikke støttede lærernes overenskomstkrav, formåede konfliktgrundlaget ikke at appellere til alle offentligt ansatte, der er imod NPM-politikken på deres arbejdspladser (jf. kapitel 3). Objektivt vurderet ud fra den utilfredshed, der formuleres imod NPM fra de øvrige offentligt ansatte, kunne fokus på NPM på tværs af sektorens arbejdspladser måske have skabt et bredere fundament for støtten blandt offentligt ansatte. Dertil kommer, at en del af de offentligt ansatte noterer sig, at lærerne har en højere løn, selv om uddannelseslængden er den samme, og at de ikke som sundhedspersonalet i plejesektoren og sygehussektoren har vagter i hele døgnnet og i weekenderne. Det kan også give en distance i forhold til lærernes konfliktgrundlag. Vibeke, 49 år og ligeledes sygeplejerske, støttede i modsætning til Lone lærerne. Hun fremfører med lidt spids humor, at *“mange sygeplejersker de har det sådan, at vi synes nok, at de [lærerne] har det godt!”* Det ændrer ikke ved Vibekes mening om lærernes konflikt, men hun kan godt forstå nogle af kollegaernes problemer med at identificere sig med konfliktgrundlaget og deres distance mht. at støtte lærerne. For Vibeke er det *“to forskellige ting”*, fortæller hun. Hun henviser til regeringens indgreb i sygeplejerskernes overenskomstkonflikt med Amtsrådsforeningen i 1995 og 1999:

“Hvor vi havde et par konflikter – to overenskomster i træk. Hvor vi dårligt nåede at nedlægge arbejdet, førend at regeringen greb ind. Så det er måske også med den historik, at jeg siger: Hold fingrene væk fra den lærerkonflikt. Det er så en ting. Men forholdet med, hvordan vi ser på dem som gruppe, det er en anden ting”.

Samlet set var det KL's dagsorden, som den lærerkritiske position tog til sig. KL kobled

kampagnen om “den moderne lærer” sammen med folkeskolereformen, som – også erkendt af de interviewede lærere – indeholder mange positive elementer (jf. kapitel 3). For det andet kunne KL spille på normaliteten i arbejdsbegrebet. Der er en diskurs om det moderne arbejdsliv, der fremfører, at det moderne arbejde er selvregulerende og mere frit organiseret, men det svarer ikke til de mange lønmodtageres erfaringer (jf. kapitel 3). Det moderne arbejde opleves af mange ikke som selvregulerende, det er fortsat tidsfastsat inden for bestemte rammer, og det forudsættes endvidere, at arbejdet behøver overordnet ledelse for at kunne fungere. Herfra kan det ikke slutes, at Lone og nogle af de andre offentligt ansatte, der udtrykte kritik af lærernes konfliktgrundlag, støttede KL's lockout og regeringsindgrebet. Men de var enige i, at *“der måtte ske noget med lærernes arbejdstid”*, og at det var KL's interesser, der var legitime.

5.3.3. Den støttende position

Den position, der støtter lærerne, består af to undersynspunkter, som præsenteres nedenfor. Det ene synspunkt bygger på en indsigt i, hvordan lærergerningen er organiseret, og hvordan der kæmpes om faget mellem de offentlige arbejdsgivere og professionen. Det skal videre forstås på den måde, både indeholdt i interviewene og fortolket herudfra, at lærergerningens rationalitet og professionsforståelse, som er at skabe vidende, kreative og demokratisk indstillede samfundsborgere, ofte kommer i konflikt med det økonomiske rationale eller det bureaukratiske rationale, som er indbegrebet af NPM. Dette synspunkt tegnes af offentligt ansatte, som har erfaringer med skolesektoren og skolereformen tæt på gennem deres ansættelse i andre funktioner end lærergerningen inden for uddannelsesvejledning, socialpædagogik, voksenundervisning og børne- og ungdomspædagogik. Disse interviewpersoner giver udtryk for utilfredshed med de mange forandringer, der er initieret af det økonomiske og det bureaukratiske rationale i NPM.

Det andet synspunkt bygger på en forståelse af, at mennesker er myndige og ansvarlige til at kunne betros egen bestemmelse over deres profession. Det er krænkende eller uhensigts-

mæssigt med kontrol og ledelse af arbejdet og myndige mennesker. Dette synspunkt tegnes af primært kollektivt indstillede interviewpersoner, der lægger vægt på tillid og generøsitet frem for en nøjeregnende "retfærdighed". Dette synspunkt repræsenteres af Ove, som er 53 år og industriarbejder:

"Jeg føler, at lærerne bliver presset ud i det. Fordi det er misundelse at sige, at de skal bare arbejde fra 7-4. Det er kloge mennesker, der har taget en uddannelse, som kan tænke selv, og som skal lære andre folk noget. Så skal man ikke sætte dem i bås på den måde. Det er jo fuldstændig ude i skoven. De kan godt selv finde ud af at hente noget stof og forberede sig og lære andre folks børn noget. Lad dem være i fred! Det er selvstændige mennesker. De ved nok godt, hvad det drejer sig om. Om så der er 7 ugers sommerferie, eller hvor meget det er, det kan ikke bidse mig op. Man skal ikke presse folk på den måde. Det kommer der aldrig noget godt ud af! Det er misundelse igen! Man må aldrig nogen sinde være misundelig på andre folk. Det er en grim ting!"

Ove tager afstand fra, hvad han ser som en tendens til, at politikerne presser på for at effektivisere og for at detailstyre samfundet. "Presset kommer fra regeringen". Han taler også ud fra sin egen erfaring i industrivirksomheden. Organisationsformen har oprindeligt været meget hierarkisk og autoritært ledet, men det seneste årti er der sket en delvis uddelegering af opgaver til "gulvet" og en større satsning på efteruddannelse. Det er åbninger, som Ove værdsætter, men ud fra erfaringer med kollegaerne i omstillingerne holder han fast i, at hans kollegaer ikke skal presses til forandringer, og at de i stedet skal motiveres. "Det med frivilligheden, det er vigtigt. At man gør tingene selv. Det er det bedste. Der kommer meget mere ud af det. Meget mere respons. På den anden måde, så gider folk ikke".

Det første synspunkt, som tegnes af interviewpersoner, som er tilknyttet skolesektoren, har en stor viden og indsigt i de modsatrettede rationaler (KL og lærerne o.a.), der kæmper om folkeskolen, og den kontekst, kampen finder sted i. Interviewpersonerne med dette synspunkt deler ikke vilkår med lærerne, hvad arbejdstider mv. angår, men de har en forståelse for lærernes arbejdsvilkår og situation efter

lockouten, og deres forståelse af den overordnede NPM-politik og dens konsekvenser for professionerne er sammenfaldende med lærernes.

Det gælder kritikken af:

Manglende indflydelse: "Regeringen er slet ikke lydhør. De reformer, der kommer oppefra, de bliver bare gennemført, og det er stort set ligegyldigt, om de virker, eller om det får konsekvenser for arbejdsmiljøet".

Det økonomiske rationale, som dels forstås som økonomiske nedskæringer i den kommunale økonomi, dels som en bestemt økonomisk styringslogik: "Det er økonomitænkning, det er Finansministeriet, og det er Corydon [...]. Det er den tanke, der gennemsyrrer styringen af folkeskolen [...]. Økonomitænkningen påvirker fællesskabet og de værdier, der er for skolen. Det er så noget, der bliver pakket ind politisk, ved omskrivning, men det er den vej, samfundsudviklingen går".

Arbejdstidsomlægningen: "De fantastiske muligheder, der er beskrevet i reformen og arbejdstidsomlægningen, de holder ikke [...]. Systemet er stramt og ufleksibelt [...]. Lærergupperne mister lysten og motivationen [...]. Der er nedskæringer i forberedelsestid, samarbejdstid og mødetid".

Skolereformen, som er økonomisk begrundet, og "så forsøger man med en ideologisk overbygning, og den er godt på vej til at smuldre, efterhånden som forældrene opdager, hvordan det faktisk er implementeret".

Standardiseret kvalitetskontrol: "PISA-målinger hele tiden, som er den måde, vi skal konkurrere med andre lande på, og det er så åbenbart vældigt vigtigt. Men flere mener, at det er usagligt, og at statistikkerne bliver lavet efter, hvad for en retning man ønsker at trække samfundet eller uddannelsessystemet i".

Det pædagogisk udfordrende: "Så store udfordringer sidst på dagen, at det er svært at gennemføre med udbytte [...]. Tendens til, at børn er urolige og har faldende koncentrationsevne, mindre leg og undervisning på børnenes egne præmisser [...]. Børn presses til at være små voksne".

Et eksempel på en argumentation, der gør op med den økonomiske styring og den nye pædagogiske udvikling, kommer fra Lene, 38 år og vejleder på ungdomsuddannelserne. Hun ser for det første en modsætning mellem at udvikle ar-

bejdslivet baseret på kreativitet og medinddragelse og til den tænkning, der er indeholdt i KL's og regeringens rationaler. Om lærerkonflikten fremfører hun:

“Ja, men jeg synes, at det var grimt at se på. Jeg synes, vi lever i et samfund, som er mere og mere projektorienteret, og så går man ind og ta'r en stabil ja, en organisation som har kørt fint og smertefrit i mange år, og så laver man det om, så det ikke kører projektorienteret mere. Så man har faktisk gået i den anden retning”.

Lene oplever, at udviklingen undergraver de værdier og den faglighed, som skolearbejdet og arbejdet som uddannelsesvejleder hidtil har fungeret på. Hun ser sammenhængen mellem narcissistiske værdier (som hun forstår som et produkt af tidsånden) og den kolonisering af børnenes livsverden, som hun oplever finder sted, som et faresignal. Børnene mister evnen til koncentration og fordybelse, og de afklaringsperioder og valg, de skal foretage, forceres unødvendigt.

“Det er også mine egne børn. Når de skal have lektiehjælp og sådan nogle ting. De er vant til at komme hjem fra skole af og smide skoletasken og lige få en mad og gå udenfor og se, om græsset stadig gror, eller en middagslur, og så gik man tilbage og lavede lektier. Nu skal det hele være i et ryk, fra 8-16. Hvor mange skoleelever kan holde til det? Når jeg går ind og laver undervisning, så tager jeg det da aldrig i den sidste time. Og jeg tror ikke på, at børn bliver klogere af, at du presser mere i dem. Det er den logik, vi talte om tidligere”.

Det er logikken i NPM-tænkningen, Lene henviser til. NPM-tænkningen ses som overordnet styringsrationale og rammesætning for ændringerne i de pædagogiske og skolefaglige målsætninger. I denne betydning er hendes problemforståelse meget lig med lærernes.

Regeringsindgrebet i 2013

Regeringsindgrebet deler ikke interviewpersonerne i helt klart afgrænsende holdninger til indgrebet. Inden for den kritiske position går man i højere grad ind for, at regeringen greb ind og stoppede lockouten, fordi man støttede KL's linje, og fordi man anså det for vigtigt, at børnene kom i skole igen, og skoleåret blev gennemført. Men hovedparten af de interviewede, også

inden for den kritiske position, tager afstand fra den måde, KL og staten tilrettelagde forløbet på.

“Men at regeringen greb ind, det synes jeg er meget, meget forkert. Der skulle have været forhandlet meget bedre og reelle forhandlinger og lade dem, der har forstand på det, lytte på det. Jeg ville også blive tosset, hvis der var nogen, der begyndte at pålægge mig nogen ting. Så jeg kan godt forstå, skolelærerne er gale”.

Hovedsynspunktet ud fra materialet er her, at det var en for kompromisløs og hårdhændet måde, KL fik sat sine interesser igennem på. *“Der var for lidt bestræbelser på konsensusvirksomhed både fra arbejdsgiverne og fra lærerne [...]. Det var en alt for hårdhændet måde [...]. Det burde være taget i flere etaper over to-tre overenskomstforløb [...]. Man har været for hård ved lærergruppen [...]. Det var nok, ja, for brutalt”.*

KL burde altså udvise en kompromissøgende løsning baseret på dialog og reelle forhandlinger.

Fra denne generelle tendens om regeringsindgrebet deler synspunkterne sig meget. Der er et synspunkt, som kritiserer forløbet for at være et bevidst tilrettelagt forløb mellem KL og regeringen tidligt i overenskomstforløbet. Andre synspunkter forholder sig til lærernes forhandlingsstrategier. Endelig er der et synspunkt, der overvejer, om lærernes konfliktstrategi var fyldestgørende. Synspunkterne vil blive lagt frem nedenfor.

Af flere bliver KL's forhandlere set som “kyniske” og “konfronterende”, og Ziegler, formanden for KL's forhandlingsudvalg, som “bad cop” for KL og regeringens politik. Denne tendens ser forløbet som et bevidst tilrettelagt forløb, hvor regeringen og KL på forhånd havde defineret og afstemt mål og defineret rollerne imellem sig. Man kan sige, at synspunktet ser forhandlingsforløbet som præget af asymmetri i magtrelationerne, en asymmetri, der blev forstærket af, at KL og staten havde fælles interesser i en kommunal økonomi. Staten kunne tilvinge sig autoritet over overenskomstsyste-
met gennem et indgreb, hvis/når det blev aktuelt. Forhandlingsforløbet var med andre ord et “spil for galleriet”, “bevidst aftalt spil” og et “ensidigt arbejdsgiverdiktat”. Henrik, 36 år og laborant, udtaler:

“Kommunernes Landsforening går ind på forhånd og laver en aftale om, hvad lærernes overenskomst skulle indeholde. ‘Det her skal lærernes overenskomst indeholde, uanset hvad’. Det blev jo også tydeligt i forhandlingen: ‘I [lærerne] kan sige, hvad I vil’. Og så snart kommunerne går ud og siger: ‘Vi gør sådan og sådan. Og forløbet er fastlåst’, så gør staten det samme. Så det hele var jo aftalt på forhånd. Fagforeningen, den er jo en magt, hvis folket er med fagforeningen. Nu var folket ikke med, og fagforeningen bliver lige som undsagt”.

Det ligger også indeholdt i denne opfattelse, at regeringsindgrebet var en spareøvelse. Folkeskolereformen var underfinansieret, og reformen stod og faldt med, *“indgrebet skulle finansiere en skolereform for lærernes tid”*. Dette synspunkt ser tingene dels i et aftaleperspektiv, dvs. at arbejdsgiverne har som mål at ændre nogle hævdundne ansættelsesvilkår ved f.eks. at indføre mere ledelse og kontrol over arbejdet og arbejdstidstilrettelæggelsen, dels i et magtperspektiv, i lærerkonflikten med Corydon som initiativtageren, for at styrke de offentlige arbejdsgivere. Dette perspektiv ses konflikten i, når det siges, at; *“det, der sker, er en omfordeling af magten. Nu omfordeler vi magten. Det er os, der bestemmer. De vil give KL større magt over samfundsudviklingen”*.

Et andet synspunkt om forhandlingsforløbet trækker modsat i opfattelsen af indgrebet og organisationernes formåen. Denne opfattelse lægger mere vægt på, om lærernes fagforening agerede strategisk og taktisk tilfredsstillende i forhandlingsforløbet. Lærerne var for lidt konsensusorienterede og stod for fast på deres oprindelige krav. *“De fremlagde deres synspunkter på en sindssygt arrogant måde. Ham Anders Bondo dér, han havde nogle gevaldige ubeldige udtalelser, såsom ‘skolelederne, de skulle i hvert fald ikke bestemme noget som helst’”*.

Merete er pædagog og leder for 30 ansatte. Hun er tæt forbundet med lærermiljøet, og hun har en generelt positiv indstilling til deres dagsorden. Men hun finder lærernes forhandlingstaktik uprofessionel.

“Fagforeninger skal hellere bruge andre pressionsmidler. Det dér med, at de er politiske valgt, synes jeg er noget pjat. Fordi man var en dygtig pædagog, er man ikke nødvendigvis en dygtig

forhandler. Så man må professionalisere sig, så man går ind i et professionelt samspil, så folk matcher de forhandlingsfora, som er med kommunerne. I stedet for at bede medlemmerne om at stå at fryse og stå at drikke kaffe på et eller andet gadehjørne. Det synes jeg, er tåbeligt”.

Det ligger endvidere i Meretes opfattelse, at hun tager forbehold over for konfliktrettens anvendelse i den offentlige sektor. Det er det, der ligger i betydningen, at der skal bruges “andre pressionsmidler”. Det sker ud fra en opfattelse af, at det er vanskeligt for de offentlige strejker at skabe resultater, fordi strejker i det offentlige ikke på samme måde som i den private sektor kan presse arbejdsgiveren på økonomien. Dertil kommer, at hun også betragter spørgsmålet set gennem sin funktion som leder, hvor hun ændrer opfattelse af BUPL's faglige kamp, strategi og retorik. Det gør hun, fordi hun som leder ser anderledes ansvarligt på, hvordan institutionen fungerer i henhold til sine formål.

Et tredje kritikpunkt kommer fra Inge, som er ergoterapeut og tillidsrepræsentant. Hun mener, at lærerne har scannet arbejdsgiverstrategien utilstrækkeligt, eller at de ikke har taget konsekvenserne af de signaler, som arbejdsgiverne er kommet med. Dermed burde lærerne have tænkt deres overenskomststrategi igennem på en anden måde. Hun udtaler:

“Når de [arbejdsgiverne] tre eller fire gange ved overenskomstforhandlinger er blevet ved med at rejse det, så bliver I altså nødt til at forhandle på det. Processen var forkert og udemokratisk. Men deres fagforening har sovet i timen. De har glemt, når først dén dagsorden med, at ‘skolelærerne har syv ugers sommerferie, og de går hjem klokken to hver dag’, er italesat af hele samfundet generelt, så er det altså svært at komme og sige: ‘Det er fordi’. ‘Nej, I bliver simpelthen nødt til at gi’ jer på noget af det her’. Man kan også mene, at de ikke har forstået, at der var en politisk dagsorden, som man skulle være mere forberedt på”.

Inge taler ud fra en forhandlingssystemlogik, hvor overenskomstsyste­met på den ene side er baseret på enighed om at skabe fælles løsninger, men også er baseret på former for påvirkninger og pres fra parterne, når de har spørgsmål af strategisk interesse. Hun mener, at lærerne enten har fejllæst arbejdsgiversidens strategiske

interesser i at styrke ledelsesretten og kontrollen over arbejdskraften i den offentlige sektor, eller at lærerne har overvurderet deres egen styrke, og at de tilmed uheldigvis er blevet fanget i at stå alene over for en arbejdsgiverside, for hvem overholdelsen af de formelle spilleregler i et overenskomstforløb ikke er afgørende. Konsekvensen for hende er, at lærerne i perioden op til forhandlingsforløbet måtte agere mere konsensusorienteret for at nå frem til et kompromis med KL.

Et fjerde kritikpunkt handler om, hvordan lærerne mobiliserede. I *kapitel 4*, der omhandlede de kollektive træk på arbejdspladsen, fremgik det, at nogle af lærerne henviste til, at *“Vi er de første”*, og de efterlyste en stærkere solidaritet mellem faggrupper inden for det offentlige område. Spørgsmålet om solidaritet er der andre interviewpersoner, der diskuterer i lyset af, om lærernes grundlag for mobilisering var tilstrækkeligt tydeligt og offensivt.

Freddy, pædagog og 50 år, arbejder i en SFO og har en tæt kontakt til lærerkollegiet på skolen. Han kan godt forstå lærernes kritik af skolereformen og *“lærernes modstræben og negativitet”* over for KL's udspil. Han efterlyser et tydeligere grundlag, som andre grupper kunne se sig selv i. *“Solidaritet er noget aktivt”*, hvor man appellerer, og hvor andre kan udtrykke deres solidaritet: *“Jeg kunne godt tænke mig, at man havde været mere direkte. Solidaritet for mig, det er, at det skal organiseres på et ordentligt grundlag og på den rigtige måde”*. Han fortsætter:

“Det blev jo bagvendt af, at man ikke strejkede, men at man blev lockoutet. Så blev det jo defensivt på en måde. Lærerne, de sagde: ‘Vi vil ind og arbejde’. Så blev de sendt ud foran skolerne og uden at arbejde. Og de havde svært ved at se, at det nyttede noget. Det kunne jeg mærke på dem”.

Freddy henviser til strejkerne i 2008, hvor *“sygeplejerskernes strejke var mere aktiv, samlede og inddragende”* og *“appellerede mere til, at der var urimeligheder for mange, som var indlysende, og som skulle løses”*. Freddy peger på, at mange offentligt ansatte har fælles problemstillinger. For Freddy er lærernes situation ikke speciel. Han peger på, at det er alle offentlige gruppers problem. De mange nedskæringer inden for det pædagogiske område og andre områder viser,

at *“politikkerne og arbejdsgiverne mangler respekt, og der mangler integritet omkring vores arbejde”*. Freddy efterlyser derfor et grundlag, der var mindre defensivt og mere et fælles grundlag, der kunne appellere til flere grupper. *“Jeg synes ikke, at de var samlet nok. De gik ikke efter de samlede mål, som sygeplejerskerne gjorde”*.

Freddy er ikke afvisende over for, at det defensive grundlag, som han ser det, kan skyldes, at lærerne ikke var helt enige om, hvordan man skulle gribe mobiliseringen an. På Freddys skole var der delte meninger blandt lærerne om den måde, mobiliseringen foregik på.

“Nogle mente, at det var fuldstændig tåbeligt, og de ville gerne have været sammen med deres kollegaer i skolen [tjenestemænd og lærere, som var på en overenskomst, og organiseret på en anden måde], og børnene mistede for meget undervisning, og at mobiliseringen var grebet forkert an. Mens nogle af dem var meget passionerede og gerne ville gå videre. Så der var ikke en fælles front”.

Freddy repræsenterer således et synspunkt i materialet, som finder, at lærerne kunne have grebet det anderledes an op til overenskomstsituationen: Samlede mål for en solidarisk optræden og et bredere formuleret grundlag til andre grupper var efter hans mening påkrævet.

5.3.4. Overenskomstkonflikten i 2008

Denne vinkel på mobilisering og konfliktgrundlag leder frem til en sammenligning med en anden offentlig konflikt, der fandt sted i 2008 mellem Danske Regioner/KL og Sundhedskartellet (sygeplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, bioanalytikere o.a.), FOA (social- og sundhedsassistenter, hospitalsarbejdere, portører o.a.) og BUPL (pædagoger). Her er der en bemærkelsesværdig enighed på tværs af interviewpersonerne om at støtte de offentligt ansatte grupper i konflikten. Det giver ikke mening at opdele materialet i modstående positioner, som det blev gjort i analysen ovenfor. Den støtte, der kommer til udtryk til grupperne i 2008-konflikten, skal ses med baggrund i flere forhold.

For det første står de krav, som de strejkende formulerede om flere ressourcer og ligeløn i en nogenlunde klar erindring. Det gør de sandsynligvis, fordi de stadig er aktuelle. Eller som

Freddy ovenfor formulerede det: *“at der var urimeligheder for mange, som var indlysende, og som skulle løses”*. Når der tales om løn, anskues løn ud fra lighedsbetragtninger. Ligeløn er ikke kun noget, der kræves af kvinder. Undersøgelser viser, at der også er et flertal for ligeløn mellem mænd og kvinder blandt de mandlige lønmodtagere. Eksemplarisk for denne indstilling hos privatansatte er Ove, 53 år og industriarbejder. Han mener, at det er selvindlysende, at offentligt ansatte grupper har krav på samme løn som andre i sammenlignelige stillinger.

“Oppe hos os, der får vi det samme i løn. Altså på gulvet i hvert fald. Kvinder og mænd. Det gør vi da. Selvfølgelig skal vi have det samme i løn, når vi udfører det samme arbejde. Sådan er det. Det skal da også gælde for de andre kvindegrupper. Der er ingen, der må gå bagefter”.

Som det tidligere er fremgået af kapitel 3 om de kollektive træk på arbejdspladserne, er der en position i materialet, der går ind for individuelle lønforskelle inden for f.eks. funktionærområdet, men der er ikke nogen, der går ind for strukturelle lønforskelle efter køn. Kravet om ligeløn efter uddannelsesniveau og uanset køn, forstået som, at kvinder ansat i den offentlige sektor og med det samme uddannelsesniveau som mænd ansat i den private sektor, skal have det samme i løn som mænd (eller som FOA formulerede det i 2008: “Mandeløn til kvindefag”), er der fortsat tilslutning til. Man kan dog klart ud fra interviewene fortolke, at ligelønningen har tabt højde som et aktuelt krav, der skal prioriteres. Dette må ses i sammenhæng med flere forhold, herunder at strejkerne ikke formåede at kæmpe kravet igennem, hvordan fagforeningerne italesætter og prioriterer de forskellige krav, og hvor højt ligelønningen sættes på dagsordenen i offentlig debat. Det gælder også inden for strejkegrupperne. Fokus er også forskudt til andre problemer. Nanna, sygeplejerske og 48 år, udtaler:

“Strejken i 2008, den synes jeg var på sin plads. Jeg ved ikke, hvor meget der kom ud af det, andet end lidt på lønnen. Men da forsøgte man da at træde skarpt og hårdt til noget. Det skulle prøves. I dag så tror jeg, at skulle det komme til en konflikt eller arbejdsnedlæggelse, så tror jeg meget mere, at det vil handle om, at ‘Nu kan vi ikke presses mere’. Det kommer hverken til at handle om løn eller noget

andet. Nu kan vi ikke presses mere. Det bliver det. Det så jeg gerne”.

Når der tales om ressourcer, som Nanna lægger op til, vurderer næsten alle interviewpersoner, at presset på den offentlige sektor og de offentligt ansatte er tiltagende. De problemer, som strejkerne i 2008 satte på dagsordenen, er ikke blevet løst, og de behandlingsmæssige, plejemæssige og personalemæssige konsekvenser er forværret mange steder (jf. kapitel 3). Poul, tømrer og 48 år, udtaler:

“Vi bryster os af, at vi har verdens bedste sygehusvæsen, men har vi det? Vi er jo ved at spare det væk. Alt er ved at blive sparet væk. Så de små stakels piger [sygeplejerskerne], de skal bare løbe hurtigere og hurtigere [...]. Så lukker de den ene afdeling og den anden afdeling, og så skærer de ned, og så lægger de to afdelinger sammen, og folk ligger ude på gangene. Det er jo ganske forkasteligt, når man ved, at det er også det, vi går og betaler vores skattepenge til”.

Den anden del af 2008-bevægelsens krav om “Flere varme hænder”, dvs. flere ressourcer til plejesektoren, sundhedssektoren og pædagogsektoren, betragtes som et mere relevant og presserende anliggende. Erling, 53 år og redder, udtaler: *“De krævede flere ansatte, så selvfølgelig støtter jeg dem, og jeg ved, hvor meget de små piger de flytter rundt på de hospitaler, og hvilke tidspunkter de skal arbejde på”*. For mange interviewede er problemstillingerne om ressourcer og løn også vævet sammen med sektorens aktuelle problemstillinger. Her er ikke det skel, som i nogen grad kunne iagttages ovenfor i forhold til lærerne, hvor der blev formuleret kritik af den lavere produktivitet i den offentlige sektor. Niels, ingeniør og 37 år, og ansat i den private sektor, udtaler:

“Men de føler selvfølgelig, når de render rundt, at de bliver stressede, og jeg kan godt følge dem. Og de skal rende stærkere, og de bliver færre og færre til at tage de samme arbejdsopgaver, og de skal også gøre det, som rengøringsassistenten, der er sparet væk, skal lave. De kan ikke koncentrere sig om det, de egentligt er ansat til – det er at pleje folk – og det frustrerer dem da. Det er måske mere en frustrering, end det er et stressmoment. Og det er jo klart, at deres løn svarer jo heller ikke til, at de skal løbe stærkere og stærkere lige pludselig”.

Her er tale om vurderinger og holdninger, som både er erfaringsbestemte og formidlet gennem medierne. I interviewserien var fem af de privatansatte mænds hustruer offentligt ansatte inden for de tre sektorer. Mange interviewpersoner har familie, venner eller bekendte, som arbejder inden for de pågældende offentlige velfærdsinstitutioner. Herigennem dannes en viden og indsigt samt en stillingtagen til den offentlige sektor og de offentligt ansattes vilkår. Det er en væsentlig kilde til holdningsdannelsen, og den styrkes af, at vurderingerne fra de nære miljøer flugter med de beretninger, som offentligt ansatte på eget initiativ bringer videre i medierne. De forskellige erhvervsgrupper lever ikke afsondret fra hinanden. De er flettet sammen via 2-4 generationer i familier og vennekredse, og derved bringes mange forskellige erfaringer sammen i de nære miljøer og bliver til fælles problemforståelser. Per, 53 år og skibssmed, udtaler:

“Derfor vil jeg hellere give de offentligt ansatte ekstra penge, for det giver nogle bedre medarbejdere i den offentlige sektor. Det vil jeg sige. Det duer ikke, at vi dræner, og så skal vi have sygeplejerskerne og lærere og andre til at løbe dobbelt så stærkt, for det er der ingen idé i, for så lærer vi ikke noget, og vi får ikke en ordentlig pleje, og vi får ikke kureret folk og sådan nogle ting. De der klasser med 30 elever i, jeg tror ikke, at det er lykken. Så der skal være de ressourcer, der er brug for, og det er flere, end der er nu”.

Samlet set er der en anden problemforståelse af overenskomstkonflikten i 2008 end af lærerkonflikten i 2013. Det hænger sammen med, at den problemforståelse, som strejkegrupperne formulerede i 2008, skabte en klangbund hos brede grupper af lønmodtagere og i befolkningen. Det betyder ikke, at f.eks. de privatansatte mænd nødvendigvis opfattede, at de var i en parallel situation. De interviewede mænd i den private sektor formulerer det synspunkt, at omsorgsarbejdet i velfærdsinstitutionerne i højere grad er presset og tidsmæssigt struktureret sammenlignet med deres eget arbejde. Det er især indsigten i andre gruppers pressede arbejdsvilkår og vanskelighederne i opgaveløsningerne, der forklarer støtten, selv om der også kan ligge elementer af interessesolidaritet.

Sideløbende hermed er der en bekymring for den offentlige sektors udvikling, og dette er også med til at fremme en støtte for de offentligt ansatte. Omvendt oplevedes lærernes vilkår som fordelagtige. Det blev ikke tilfældet for strejkegrupperne i 2008-konflikten. Man skal være opmærksom på, at den kritik, der er indeholdt i interviewene af lærerkonflikten i forhold til strategi, ikke er indeholdt i interviewene om 2008-konflikten i forhold til strategi. Det er ikke ensbetydende med, at strategien i 2008 ikke kan kritiseres. Men at 2008 ligger tidsmæssigt længere tilbage, betyder, at interviewene har koncentreret sig om, hvorvidt konflikten havde en legitim interesse, og om det var noget, som man støttede. Bortset fra en enkelt interviewperson, der udtrykte kritik af 2008-strejkerne ud fra en principiel holdning om konfliktretten, er det kun interviewede lærere og enkelte interviewede fra de tre strejkegrupper, der tager spørgsmål om strategien op.

Et spørgsmål, der kan stilles hertil, er, hvordan offentligt ansatte kan konflikte, så det har en effekt? Nanna, 48 år og sygeplejerske, finder, at det er en vanskelig problemstilling. Hun bemærker til spørgsmålet om, hvad man kunne have gjort anderledes:

“Der var et problem med vores konflikt: Hvordan kan man undgå, at det rammer de forkerte og rammer politikerne og arbejdsgiverne i stedet? Det er en svær nød at knække. Men vi var nødt til at råbe folk op om vores problemer. Man må have en metode at gøre sig synlig på, og hvis det er den måde, man kan gøre det på, så er det det”.

Dermed argumenterer Nanna ikke for, at man ikke skulle have strejket, men hun rammer ned i en central problemstilling, som de deltagende i strejkerne har tænkt en del over. En anden af de interviewede sygeplejersker, Vibeke, mener ligeledes, at det er et reelt problem for de offentligt ansatte. Hun fortæller, at der er for kort fra normeringen til nødberedskabet. Det understreges af tal fra organisationerne. I 2008 varslede f.eks. DSR strejke for ca. 35.000 medlemmer af sine 56.000 medlemmer, men kun ca. 12.000 var reelt i konflikt på grund af nødberedskabet. Dette gør ifølge de interviewede et direkte pres på arbejdsgiverne mindre. Dette er også observeret af andre interviewede, f.eks.

Mads, lærer og 29 år, som finder, at konfliktretten er en demokratisk rettighed, men:

“effekten ved den konfliktret, den er jeg egentlig noget usikker på er der. Det er ud fra vores egne erfaringer, og også andres erfaringer, med sygeplejerskerne, der ville have mere i løn dér i 2008, og brugte en masse strejkemidler på det, og det kom de kun delvis igennem med. Og der kan man sige, at der skal også en solidaritet til. Der har egentlig været mange konflikter, hvor det har været et enkelt fagområde, som har strejket, og det har man ikke fået noget ud af. Så konfliktretten kan ikke anvendes isoleret inden for en enkelt faggruppe”.

5.3.5. Sammenfatning af KL/lærer-konflikten

Den position, der udtrykker støtte til KL's politik, ser ikke et solidarisk perspektiv i konflikten. Lærernes krav og modstand mod KL's politik vurderes ud fra egne vilkår i arbejdslivet og efter en norm for, hvad der er en rimelig arbejdsindsats. Der ligger heri et retfærdighedsbegreb: Når alle på arbejdsmarkedet er underlagt en fast tidsstruktur og må være underlagt ledelse samt yde en fuld arbejdsindsats inden for en normalarbejdsuge, må de privilegerede grupper også være det. Forståelsen for KL's dagsorden om lærerne som en privilegeret gruppe var derfor stor inden for denne position. Det blokerede for solidaritet. Personlige bekendtskaber kunne kun modificere den generelle forståelse ved at pege på behovet for “undtagelsesbestemmelser” i arbejdstilrettelæggelsen. Det var opfattelsen, at lærerne ikke var i en parallel situation. Dertil kom, at nogle af de offentligt ansatte ikke kunne se deres egne arbejds erfaringer med NPM i konfliktgrundlaget, som de kunne det i 2008-strejkerne.

Det aftalte og skjulte spil mellem KL og regeringen om en enighed om KL's krav, samt KL's konfrontationssøgende strategi, var der ikke forståelse for, men skolens samfunds funktion blev set som vigtig. Derfor var der accept af, at regeringen greb ind og standsede konflikten. Lærerne måtte være ansvarlige over for lærergerningen og samfundets interesser heri og ikke pleje særinteresser.

Den støttende position er solidarisk med lærerne og kritisk over for, at staten begræn-

ser professionerne i at udføre arbejdet. Staten skal ikke være formynder over arbejdet, og det bedste resultat i arbejdet opnås ved at tildele professionerne autonomi til at praktisere deres faglighed. Positionen indeholder også interviewpersoner inden for undervisningssektoren, der befinder sig i parallelle positioner og delvis er underlagt den samme politik eller har indsigt i, hvordan lærerprofessionen håndteres. Med dette udgangspunkt formuleres en vidtgående kritik af den økonomiske tænkning og de styringssystemer, som er indeholdt i NPM, for at påvirke skolens fællesskabsværdier og pædagogikken negativt. Her kunne der formuleres en interessed solidaritet på baggrund af parallelle vilkår eller bevidsthed om og indsigter i NPM.

Analysen viser, at interviewpersoner med kollektive og solidariske værdier er delte i lærerkonflikten. En del af de offentligt ansatte, der ikke var beskæftiget i undervisningssektoren, forbandt ikke egne erfaringer med NPM med lærernes konfliktgrundlag. De interviewede læreres erfaringsbearbejdninger satte ligeledes grænser for solidaritet. Den manglende støtte fra andre lønmodtagergrupper og forhandlingsfællesskaber tenderede til at påvirke gensidigheden i fremtidige relationer.

Nogle enkeltstående synspunkter opfattede enten lærerkonflikten som for defensivt organiseret eller mente, at lærerne fejllæste arbejds giverstrategierne og styrkeforholdet. Generelt blev konflikten set som et ulige styrkeforhold i en defensiv situation. 2008-konflikten opnåede en næsten entydig støtte, fordi den i højere grad byggede på et fælles vurderingsgrundlag med andre uden for de offentlige områder, der var i strejke, og på et konfliktgrundlag, som mange andre end de strejkende kunne se sig selv i.

Mobiliseringsgrundlaget med fokus på flere ressourcer og ligelønnen appellerede bredt. Flere ressourcer til den offentlige sektor og en forbedring af arbejdsvilkårene for offentligt ansatte har en aktualitet for mange interviewpersoner. Presset på den offentlige sektors opgaveløsninger og på de ansatte erfares som klart øget gennem årene, og de behandlingsmæssige, plejemæssige og personalemæssige konsekvenser erfares som forværret mange steder. Manglende støtte fra befolkningen blev derfor ikke

Figur 3. KL/lærer-konflikten og positioner

Den lærerkritiske position	Den lærerstøttende position
<i>Problemforståelse</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Privilegeret gruppe ■ For privilegerede arbejdstidsregler ■ Omgåelse af samfundets arbejdsnorm ■ Ikke underlagt ledelse over arbejdet 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Selvbestemmelsen i arbejdet udfordres ■ Staten agerer formynder over arbejdet ■ Stat og arbejdsgivere presser professionerne, lærernes problemer er genkendelige i NPM
<i>Problemløsning</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 37 timers tilstedeværelse ■ Skolelederne skal lede ■ Forhandlet løsning i stedet for diktat 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fortsat fleksibel tilstedeværelse ■ Bevarelse af medbestemmelse ■ Forhandlet løsning i stedet for diktat
<i>Ideologi</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Retfærdighedsnorm 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Interessesolidaritet

2008-gruppernes problem. En erfaring mellem 2008-grupperne og lærergrupperne er dog fælles: Hvordan kan offentligt ansatte konflikte, så det har en effekt?

Det ovenstående skema illustrerer hovedpositionerne.

5.4. Dagpengepolitik og arbejdsløshed

Dagpengepolitikken og synet på de arbejdsløse er det sidste tema i rækken, hvor det undersøges, hvornår der kan ydes støtte eller solidaritet med en gruppe. Interviewene er optaget i 2015 efter en periode med markante ændringer i dagpengepolitikken. Det har givet diskussioner i offentligheden, om ændringerne er rimelige. I interviewsituationen var den offentlige debat intens, og alle interviewpersoner har en mening om dagpengepolitikken og arbejdsløshed. Ændringerne kan læses i rapportens indledende kapitel.

Kapitlet starter med at præsentere, hvad to interviewpersoner, der har været længerevarende arbejdsløse, mener om deres situation og dagpengepolitikken. Herefter følger kapitlet samme disponering som delanalyserne ovenfor. Der præsenteres en position, der støtter dagpengeændringerne og skærpelsen af rådighedsforpligtigelsen for ledige. Denne position benævnes arbejdspligtpositionen, fordi det er en

tolkning, at synet på arbejdsløshed må ses i sammenhæng med arbejdspligt og arbejdsmoral som værdier. Herefter følger en kollektiv position, hvor der er utilfredshed med dagpengeændringerne. Endelig ses en position med modsatte holdninger, hvor interviewpersonerne på den ene side er enige i de fleste dagpengeændringer og aktiveringstiltag, mens de på den anden side på grundlag af konkrete erfaringer er kritiske og dermed ambivalente. Det modificerer deres tilslutning til den officielle politik. Opdelingen i de tre positioner skal ikke tages som udtryk for, at alle interviewede i positionen er enige i alle de synspunkter, der præsenteres, men for at det giver bedst mening at placere dem i den pågældende position. I kapitlets sammenfatning fremstilles de tre hovedpositioner.

5.4.1. Indledende om de arbejdsløses univers

Margit og Erik har erfaringer med længerevarende arbejdsløshed, og Erik er stadig arbejdsløs på interviewtidspunktet. Begge erfaringer anses for vigtige for at få et erfaringsnært udgangspunkt for analysen. Margits og Eriks meninger er eksemplariske for de interviewpersoner, der har været påvirket af længerevarende arbejdsløshed.

Margit har været arbejdsløs i fire år i perioden 2003-2007. Hun kan på baggrund af egne

erfaringer og andre arbejdsløses erfaringer se, at politikerne ikke fremsætter retvisende analyser og meninger om, hvordan systemet virker. *“De aner ikke, hvad de snakker om. De har aldrig selv været i nogen situationer, som har kunnet bringe dem ud i noget, der har været helt uforskyldt”*. Margit søgte hundredvis af stillinger, og hun var igennem, hvad hun betegner som meningsløs aktivering, der lå under hendes kvalifikationer. Hun valgte efter tre års ledighed at melde sig fra som ledig og undvære understøttelsen i et halvt år for at være mentalt fri for systemet. Hun var træt af, at *“man altid skulle måles og vejes og kontrolleres, og jeg synes egentlig godt, at jeg kunne selv, og alligevel så skulle jeg stå og blive belært”*. Da hun vendte ryggen til systemet, fik hun nye ressourcer til at fortsætte søgningen, og det lykkedes hende at få den stilling, hun er ansat i på interviewtidspunktet. Margits supplerende historie om forholdet til fagforeningen kan læses i kapitel 7. Hvad mener hun om de forandringer, der er i dagpengereglerne?

“Det skulle man nødig nyde noget godt af! Jeg synes ikke, det hjælper folk. Og jeg kan se på min egen situation, at det var gået helt galt. For dét at komme i job, det ville ikke kunne realiseres over den tid [to år]. Og der er forskel på folk, hvordan man takler sin arbejdsløshedssituation. Hvilke evner har man, hvad er man rundet af, hvor kommer man fra, hvilken energi har man, og hvilket selvværd har man? Og selvværd, det er dét, man mister mest af som arbejdsløs! Man har ikke nogen kollegaer og snakke med. Man snakker ikke rigtig med nogen. Og så mister man identiteten”.

Margit betegner systemet i dag som meget hårdere indrettet end for 11 år siden. *“Hvis de havde skåret de fire år ned til to dengang, så havde det ikke kunnet lade sig gøre”*. Den toårige periode vil aktuelt være et problem for mange ældre over 55 år, der har vanskeligere ved at finde et arbejde. Margit er 55 år i interviewsituationen. Hun fortæller, at hvis hun bliver afskediget om to år, vil hun være 57 år og 59 år, når hun overgår til kontanthjælpen. Så er der langt til pensionsalderen.

“Det er fandeme at skide på folk et eller andet sted, når man har arbejdet hele sit liv. Det synes jeg ikke er fair. Så kan jeg ryge på kontanthjælp, ja, jeg skal sælge mit hus, før jeg kan få kontanthjælp, og

så ville jeg ende på bunden af samfundet, på trods af at jeg ikke føler, at jeg er det. Men der kommer jeg ned”.

Margits tænkte perspektiv om fremtiden er eksemplarisk for de ældre interviewpersoner, som har været berørt af længerevarende ledighed. De kan skitsere et frygteligt perspektiv med de nye regler og efterlønnens udfasning. Kritikken af dagpengepolitikken er udtalt skarp.

Margits og Eriks beretninger udgør en stor kontrast til den position, der støtter dagpengepolitikken og kritikken af de ledige. Margit ser et skel i forståelsen hos de af hendes kollegaer, der ikke har erfaringer med arbejdsløshed. *“Hvor svært kan det være at få et arbejde”*, er attituden, og dermed trækker hun sig fra samtalen om sine erfaringer med arbejdsløshed. Erik har en lignende erfaring. Familien kan ikke indleve sig i Eriks situation, fordi Erik i 30 år forud har været i beskæftigelse under gode forhold. Ifølge Erik er pointen, at man skal have konkrete erfaringer for at kunne sætte sig ind i andres situation. *“Det er langt fra alle, der mentalt kan sætte sig i andres sted”*. Erik bruger en analogi for at blive forstået: *“Folk skal have prøvet at opleve et indbrud for at vide, hvordan det kan påvirke psykisk”*.

Eriks situation er sammenlignelig med Margits, men hans erfaringer er dybere og længerevarende, fordi han har været ledig i ni år. Han har endvidere oplevet den gradvis hårdere politik siden 2006. Eriks supplerende historie om fagforeningen kan læses i kapitel 7. Der er mange faktorer, der bevirker, at det er vanskeligt at finde et ordinært arbejde. I Eriks beretning kommer der en stribe faktorer frem, som han vurderer, har betydning for, at han ikke er kommet i ordinær beskæftigelse:

Jobcentrenes kurser og de mange hundrede ansøgninger, der sendes af sted, fire om ugen, er formålsløse. Jobkurserne er ikke skræddersyede til de arbejdsløses kvalifikationer, kurserne hjælper ikke de arbejdsløse videre, og kurserne benyttes til i stedet at presse de ledige ud i løn-tilskudsstillinger og nyttejob. Det medvirker til en generel følelse af mindreværd og desillusion. Aktiveringsindsatsen står direkte i vejen for at få et arbejde.

De mange hundrede afslag er efter Eriks vurdering forårsaget af flere forhold: Der er ikke de job, som jobportalerne lover; der er ofte 200-400 ansøgere til selv de dårligste ikke-faglærte job; ansøgningerne er proforma for at opfylde måltal i systemet, og ansøgningerne er *“et formålsløst spil for galleriet, fordi virksomhederne ikke har ressourcer til at behandle dem”*. Endelig vurderer Erik sin alder som en tungtvejende forhindring. Ud over den systematiske anvendelse af tidsbegrænsede løntilskudsstillinger er aldersdiskriminationen formentlig den mest håndgribelige forhindring for at opnå ordinær beskæftigelse. Den skjulte aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet er ifølge Erik omfattende. CV’et, der oplyser alder, er den første forhindring, og den næste forhindring er fremmødet til en jobsamtale. En *“redningsplanke”* i senior-job-ordningen er først mulig om fem år.

To kommunale løntilskudsstillinger af syv måneders varighed med 3½ års mellemrum har Erik oplevet som positive, i den forstand at han fik et meningsfuldt arbejde (ordinært tidsbegrænset arbejde på understøttelsens niveau), og at han kom ind i et meningsfuldt socialt arbejdsfællesskab. Erik går ind for, at dagpengeperioden nedsættes til to år under forudsætning af, at samfundet garanterer et ordinært arbejde efter de to år. De to løntilskudsordninger havde han håbet ville blive et springbræt til en fastansættelse. Men efter hans opfattelse bliver løntilskudsstillinger misbrugt af arbejdsgiverne til at få en billig arbejdskraft i stedet for ordinært ansatte. Derved bliver det ikke muligt at komme i betragtning til en fastansættelse. Den seneste udvikling i den kommunale beskæftigelsesindsats er, at nyttejob-ordningen fortrænger løntilskudsstillinger: *“De er bedre for arbejdsgiveren end løntilskudsstillingen”*, for som lederen af den kommunale institution fortalte Erik, da hans tidsbegrænsende stilling udløb: *“Det bliver en nyttejobber, der kommer næste gang. For en nyttejobber kan sættes til hvad som helst”*.

Sagsbehandlingen er blevet markant mere *“mistroisk, mistænkeliggørende og kontrollerende”*. Det er blevet værre med årene, og det er blevet værre ved overgangen til det sociale system. Mødet med det sociale system oplever Erik som skræmmende. *“Det er meget ubehage-*

ligt at stå i en vanskelig social situation og samtidig blive mistænkeliggjort. Jeg forstår godt, at der er rigtig mange på samfundets bund, som har meldt sig ud. De orker ikke den mistænkeliggørelse”. Tilsammen med den formålsløse sagsbehandling føler Erik, at han er sat under administration og umyndiggjort. Han skal deltage i de påbudte aktiviteter, uanset hvor meningsløse de er, og uden at han har mulighed for at sige nej, selv om årene går, og det ikke bringer ham nærmere et arbejde. Han oplever det som nedbrydende og demotiverende.

På det konkrete plan ser Erik altså en række barrierer, som er systemskabte af staten og arbejdsgiverne, og som igen er afledt af den overordnede politikudvikling, som Erik ser den: I beskæftigelsespolitikken tillægges individuelle pligter og individuelle netværk større betydning i stedet for at fastholde de kollektive rettigheder. Eriks fortælling er således eksemplarisk for at forstå den overordnede udvikling, der er sket i aktiveringspolitikken. Arbejdsløshed er ikke længere samfundets ansvar, men gjort til den enkeltes ansvar, og juridisk er udviklingen gået fra at have rettigheder som medborger i en velfærdsstat til at have pligter i et arbejdssamfund. Det er ifølge Erik ikke en uafvendelig udvikling, men udtænkt og udført af arbejdsgiverorganisationer, politikerne og den centrale embedsmandsstand. I denne forstand har Erik på baggrund af konkrete erfaringer med systemet udviklet træk af en dikotomisk samfundsforståelse, hvor der er overordnede og underordnede grupper, der har modsatrettede interesser. Selv om han fortsat støtter forhandlede reguleringer mellem de forskellige interesseorganisationer, opleves modsætningerne som skærpet.

Eriks økonomi er gradvist blevet markant forværret på grund af arbejdsløsheden og dagpengenes kompensationsgrad. Erik er enlig efter en skilsmisse. Han bor under spartanske forhold i en lille etværelses lejlighed uden forbrugsgoder ud over en pc. I 2014 overgik han til arbejdsmarkedsydelsen, som er 10.800 kr. pr. måned før skat, og fra 2015 er han overgået til kontanthjælp. Erik oplever det som en kvalitativ forværret situation, og der opstår følelsen af, at det *“bliver vanskeligere og vanskeligere at hænge på”*. Tankerne skifter fra, hvordan man får job,

og til hvordan man undgår at gå økonomisk konkurs, og hvordan man undgår, at kontanthjælpen bliver sat ned, eller undgår, at retten til kontanthjælpen inddrages. Den dårlige økonomi indgår således som en af flere faktorer, der påvirker den mentale tilstand:

“Man kæmper med angsten for at miste understøttelsen, kæmper mod mistilliden fra a-kassen og jobcentret og banken for den sags skyld, og også fra familie og venner, og så begynder man at glide ud af de sociale sammenhænge, for jeg har ikke noget at byde ind med i det sociale”.

Mødet med det sociale system har skærpet Eriks forståelse for, hvordan mennesker kan blive afmægtige og give op. Systemet desorganisere mennesker i stedet for at hjælpe dem op. *“Jeg har en snert af det, som jeg ser hos de hjemløse; at være så langt nede, så har man ikke kræfter til at forandre noget”.* Erik har oplevet en personlig krise, men han søgte læge, som hjalp ham gennem krisen. *“Det er den første og eneste gang, jeg var ramt af en dyb opgivelse, at jeg tænkte: selvmord. Det var meget ubehageligt, og jeg glemmer aldrig den oplevelse”.*

Erik opfatter sig som et *“humant menneske”*, og han erkender på eget initiativ, at hans dårlige situation sætter hans solidariske indstilling til sociale relationer mellem mennesker på prøve.

“Jeg er ikke glad for at sige det, for jeg er et humant menneske, men uanset hvordan man vender og drejer det, så kommer der rigtig mange fra Europa og ind på det danske arbejdsmarked og tager mange af de ufaglærte job, som folk, altså danskere, jo hele tiden havde som livline. Hvis ikke jeg kan få den uddannelse, så kan jeg altid tage et taxajob. Det er der ikke længere til danskerne”.

Erik er sig bevidst om, at han ud fra sin situation bliver negativt påvirket i synet på den udenlandske arbejdskraft, der kommer fra Østeuropa og ind på det danske arbejdsmarked. Han er i nogen grad udfordret på det, både af hvad han betegner som de *“registrerede østeuropæiske arbejdstagere”* og de *“ikke-registrerede arbejdstagere”*. Det får Erik til at se en yderligere dimension i sin situation som jobsøgende, når han fortsætter:

“Så forstår man også godt, hvorfor arbejdsgiverne de ikke bruger jobnet.dk [de kommunale

jobcentres arbejdsformidlingssystem]. For så begynder der at være et undercover-netværk, og det er mange arbejdsgivere ikke interesseret i at få op i offentlighedens søgelys”.

Derudover får det Erik til at udtrykke tøven over for dagpengeløsninger, der er universelt gældende for den udenlandske arbejdskraft. Det kan tiltrække yderligere udenlandsk arbejdskraft og indvandring. Erik er dermed eksemplarisk for en bestemt tendens i materialet, der er ambivalent i forhold til, at velfærdsrettigheder udstrækkes til den udenlandske arbejdskraft og flygtninge. Til forskel fra andre interviewpersoner konfronterer Erik sin tøven på en selvkritisk måde, mens andre interviewpersoner nærmer sig problemstillingen uden refleksion. I interviewsituationen er Erik rådvild i forhold til fremtiden. *“For første gang i mit 57 år lange liv, der ved jeg ikke, hvad jeg skal gøre”.*

Fagforeningen er Erik udmeldt af i 2010 primært på grund af dårlig økonomi. Efter Eriks vurdering afskar det ham ikke fra at få et ordinært arbejde, for fagforeningen kunne alligevel ikke hjælpe ham nærmere beskæftigelse. Erik er tilmeldt efterlønsordningen, og af denne grund er medlemskabet af a-kassen opretholdt, selv om det for Erik er en illusion at forestille sig, at a-kassen kan hjælpe ham i beskæftigelse. Konkluderende kan man sige, at Eriks forhåbninger til de organisationer, som for ham stod for fællesskabets solidaritet med den enkelte, er væk. Erik fortæller, at han er tilhænger af solidaritet. Men han kan ikke pege på et solidarisk fællesskab, han kan indgå i, eller et solidarisk fællesskab, der kan hjælpe ham ud af hans situation.

Solidariteten tænker han derfor ikke i nære relationer eller fagpolitisk, men i forhold til samfundsudviklingen og som solidariske samfundsløsninger: Han støtter jobrotation, indført efter hvilken livsfase individet og familierne befinder sig i, og indførelse af borgerløn. Borgerlønnen ser han som en nødvendig løsning. Samfundet må fordele det arbejde, der er, mellem alle. Borgerlønnen ser Erik som en solidarisk mindsteordning for dem, der ikke helbredsmæssigt er i stand til at arbejde, eller hvor det ikke er sandsynligt, at de kan komme tilbage til arbejdsmarkedet igen.

5.4.2. Arbejdspligtpositionen

De interviewede inden for arbejdspligtpositionen støtter den nye dagpengepolitik, og positionen ser langvarig arbejdsløshed som selvfor-skyldt. Der er bemærkelsesværdigt, at ingen i positionen har erfaring med langvarig arbejds-løshed. Positionen går ind for:

1. At dagpengeperioden forkortes fra fire år til to år.
2. At den sociale kontrol med, at man er dag-pengeberettiget og står til rådighed, skærpes.
3. At nyttejob er en egnet form for aktivering.

Eksemplarisk for positionens tilgang til pro-blemstillingen er følgende udtalelse:

“Dem dér, dem mener jeg, at de skal bestille no-get for deres dagpenge. Dem, der aldrig har prøvet at yde noget. De skal yde noget for at få de dag-penge. Det synes jeg ikke, der er noget forkert i. Så kunne det være, de vågnede lidt op. Vi andre, vi har arbejdet, siden vi har været 15, så jeg synes da et eller andet sted ikke, at det er forkert, at der bliver rusket lidt liv i dem, der aldrig har bestilt noget”.

Centralt for at forstå positionens synspunkter er betydningen af arbejdspligtetikken. Arbejds-pligtetikken er markant til stede i argumen-tationen. Den overordnes solidariske holdnin-ger, som nogle i positionen har formuleret i det forudgående. Nogle interviewpersoner ser deres holdninger som et produkt af de værdier, de er opdraget med: *“Men det er også fordi, at jeg er opdraget sådan, at du skal bestemt have noget arbejde. Ja, det er grundlæggende. Man skal arbej-de!”* Mens andre interviewpersoner henviser til, at det krænker dem, at de skal arbejde, mens de arbejdsløse kan gå fri. Arbejdspligtetikken skal forstås som den sociale norm om, at arbejdet og arbejdsmoralen har betydning. Arbejdspligte-tikken betoner pligten til at arbejde, vigtigheden af selvdisciplin, arbejdsdisciplin og individets eget-ansvar for sin tilværelse. Som social norm er det ikke acceptabelt at arbejde mindre eller helt at unddrage sig arbejdet. Det anses som væ-rende af stor betydning, at individet selvstæn-digt kan tilvejebringe sit eksistensgrundlag gen-nem arbejdet og være selvforsørgende.

De borgere, der unddrager sig arbejdspligte-tikken, anses for at lukrere på dem, der opfyl-der forpligtigelserne. Der udvikles en følelse af

uretfærdighed over, at man som bidragsyder til et fælles forsikringssystem skal arbejde, mens der er en gruppe, der ikke arbejder. Lene, 38 år og uddannelsesvejleder, udtaler: *“Jeg kan ikke tåle det. Jeg får en blodprop. Jeg tror, det er sådan et retfærdighedsgen”.* Centralt er også, at *“man skal yde, før man kan nyde”*, og *“man skal ikke gå og snylte”*, og det er problematisk, at en større grup-pe af samfundets arbejdsløse gør det modsatte. *“Der er hele tiden nogen, der ved, hvordan de skal sno sig fri udenom af systemet ... derfor skal der strammes op”.* Denne følelse af uretfærdighed er en meget stærk drivkraft for kritikken af de arbejdsløse inden for denne position. *“Dovne Robert”* og *“Fattig-Carina”* ses ikke som en-keltstående og afvigende eksempler, men som repræsentative og svarende til de billeder, inter-viewpersonerne har på de arbejdsløse: Der er alt for mange personer som *“Dovne Robert”*, og der er brug for en hårdere social kontrol over for denne gruppe. Lene fortsætter:

“Vi har ‘Dovne Robert’, som på 22. år ikke la-ver en skid. Og jeg vil ønske, at man ansatte nogle flere, som kunne – virkelig rende dem i røven – og jeg ville sgu gladeligt gøre det, og jeg ville også godt være dyneløfter. Så siger de, at de bor alene selv, og så bor manden der alligevel, og sådan nogle ting. Få nu stoppet alt det der”.

“Dovne Robert” ses som en type, der passer på de fleste ledige, og ikke som en konkret per-son. Nogle i positionen fortæller, at arbejds-moral og det at være selvhjulpen har været en af de vigtigste værdier i deres opdragelse, mens arbejdsmoral og arbejdspligt for andre har væ-ret en sekundær værdi eller har eksisteret side om side med værdier som lighed eller solidaritet eller tolerance. Opdragelsen og prægningen i barndomshjemmet bliver altså af nogle interviewpersoner forstået som en vigtig tilskyndelse til arbejdsmoralen. For andre synes der at være tale om, at den er opstået eller er forstærket af en oplevet uretfærdighed. Det gælder f.eks. for Connie, 33 år og social- og sundhedsassistent, som har solidariske værdier, men overvejende støtter de nye dagpengeregler. Hun fortæller:

“Nu har vi jo en nabo, der er på dagpenge, og de siger også, at de er bare ude for at tælle timer, og så bliver jeg sgu også sådan lidt: Det er da ikke rime-ligt, at vi andre vi går og tjener vores penge, for at I

kan gå på dagpenge igen. Altså, så bliver jeg sådan lidt: Nej, det er en forkert holdning.”

Det opleves som uretfærdigt, set i lyset af at Connie og hendes familie koncentrerer sig om at have orden i økonomien og få det praktiske og det sociale i familien til at hænge sammen med to fuldtidsarbejdsuger, hvilket kan være hårdt. Hun fortsætter:

“Min mand synes ikke, at det er sjovt at arbejde 40 timer om ugen og køre herhjemme fra kvart over fire og så være hjemme igen kvart over fire. Det er heller ikke sjovt for mig at have 37 timer og weekendarbejde og helligdage og væk fra børnene og alt sådan noget! Men det er jo sådan, det er”.

Connie er ikke så markant i sine holdninger, som andre i positionen er det. Hun er enig i de nye dagpengeregler, men hun går ikke ind for, at ydelserne sættes ned. Her er interviewpersonerne i positionen delte. Andre i positionen er mere indstillet på at reducere dagpengenes størrelse.

“Ydelserne, de er for høje. Det kan ikke være rigtigt, at det ikke kan svare sig at gå på arbejde. Det jeg hører fra medierne, det er ikke af det gode. Hvis det passer, det med løn, altså at du får så meget i dagpenge, så er det fuldstændigt åndsvagt, for det skal kunne betale sig at tage et arbejde”.

Ledighed ses ikke som samfundets ansvar, men som et individuelt ansvar. Incitamenterne kan enten bestå i, at dagpengesatserne og kontanthjælpen sættes ned, eller de kan bestå i at nytteaktivere de arbejdsløse, uanset hvilken karakter nytteaktivering har. Idéen er, at man skal *“gøre noget selv for at opnå succes. Man skal ikke bare sådan lægge ansvaret over på andre”*. Der fortsættes:

“Altså, de skal aktiveres på en eller anden måde og tvinges ud i det, der ikke er så sjovt. De skal væk fra sofaen. Det dér med at feje gade, det er en god idé. Om det er nedværdigende eller ej, det kan man jo diskutere. Der er jo nogen, der gør det som levevej i dag, så hvor nedværdigende er det? Jeg har sgu ikke noget imod, at folk de prøver”.

En konsekvens af kritikken af de arbejdsløse er, at samfundet må træde i karakter over for den arbejdsløse gruppe. Staten må tilvejebringe en politik, der skærper individets eget ansvar og motiverer til beskæftigelse. Der må skabes større økonomiske incitamenten enten, som nogle

inden for positionen går ind for, ved at nedsætte sociale ydelser som dagpenge og kontanthjælp, eller ved at der er skærpet pligt til aktivering. Som sådan er positionen illustrativ for, at det overordnede syn på arbejdsløshed har ændret sig fra at se ledighed som uforskyldt og til at se ledighed som selvforskyldt.

Det forhold, at tilsyneladende mange ledige kommer i arbejde umiddelbart før deres dagpengeperiode udløber, ses som udtryk for, at ledige har et motivationsproblem, og at halveringen af dagpengeperioden til to år vil have en tilsvarende effekt:

“Jeg må indrømme, at jeg har det lidt sådan, at jo længere tid du kan gå arbejdsløs, jo længere tid går du arbejdsløs. Der var jo rigtig mange, der fik arbejde, da rebet begyndte at stramme. Så tænker jeg, at så er der jo nogen, der nasser”.

Sammenfattende for positionen er der ikke en solidaritetsdimension i dagpengespørgsmålet. For omtrent halvdelen i positionen er solidaritet ikke en positiv værdi. Den solidaritet, som er formuleret af nogle i positionen i forhold til de ansatte i Ryanair-konflikten, trækker de ikke på i vurderingen af de ledige. Det synes klart, at det ikke kan være en universel solidaritetsform, en generel standard for solidaritet, men at solidariteten er betinget af konkrete situationer og erfaringer, eller at der er andre grundholdninger, der får forrang. Her er det arbejdspligtetikken, de ledige vurderes ud fra. På erfaringsdimensionen er det bemærkelsesværdigt, at ingen i positionen personligt har oplevet længerevarende ledighed. I denne forstand er positionen i mindre grad baseret på egne erfaringer, men på en formidlet virkelighed. Den formidlede virkelighed fortolkes enten ud fra de værdier, der er givet gennem opdragelsen, eller ud fra diskursen om de arbejdsu villige ledige. Endvidere kan der også være tale om en følelse af uretfærdighed, fordi man sætter egne erfaringer med mindre attraktive sider ved arbejdet over for en forestilling om mere attraktive sider ved de lediges situation. Endelig kan arbejdsmoralen også fungere som afgrænsende nedad i form af forargelse over de uproduktive og de arbejdsu villige og indadtil som en moraliserende selvdisciplinering, selv om der godt kan eksistere flugtimpulser væk fra det

arbejde, man selv bestrider. I disse betydninger er arbejdspligtetikken ikke en entydig bevidsthed, selv om den fremtræder som en entydig bevidsthed.

5.4.3. Den kollektive position

Den kollektive position giver udtryk for en markant kritik af dagpengeændringerne. Der er tale om en mangesidig kritik, som i hovedpunkter omhandler:

1. At den økonomiske sikring ved arbejdsløshed bliver forringet.
2. At løntilskudsstillinger fortrænger ordinære stillinger.
3. At aktivering og nyttejob ikke fører tilbage til arbejdsmarkedet.
4. At politikerne taler respektløst og stigmatiserende om de arbejdsløse.

Positionen stiller sig på de arbejdsløses side ud fra et solidarisk synspunkt eller en social forståelse, og der formuleres en interessedialog med udgangspunkt i de materielle vilkår. Samlet set er der tale om stor politisk utilfredshed og bekymring for, at kollektive ordninger forringes, og at den økonomiske utryghed ved arbejdsløshed bliver forøget.

For mange interviewpersoner i positionen ses dagpengepolitikken som et brud med de velfærdsordninger, der bliver anset for fundamentale for at være lønmodtager i dag, herunder at der er et økonomisk sikkerhedsnet under den enkelte, og at der er tryghed ved at være beskæftiget på arbejdsmarkedet. Mange i positionen har ikke selv været ledige, men de har set kollegaer blive arbejdsløse. Ove, 53 år, er eksemplarisk for mange ikke-faglærte og faglærte arbejdere, når han udtaler:

“Det er vores sikkerhedsnet. Ellers så kan man jo lige så godt spare op selv. Men så får vi jo tilstande som i USA, og det er ikke noget værd. Samfundet skal være retfærdigt, og vi skal have mad på bordet hver dag. Det får vi ikke, når folk lige pludselig er ovre på kontanthjælp, og de må rende fra hus og det hele [...]. Vi er medlem af a-kasser, ja, en fælles forsikring, men den er blevet udhulet. Den er ikke en kop tis værd. Og nu bliver det jo ringere og ringere. Jeg føler, at man har taget noget fra os, som vi har kæmpet i mange år for at opnå”.

I den forstand indfanger interviewene den omfattende kritik, der blev rettet mod dagpengeændringerne i Thorning-regeringens periode, hvor dagpengereglerne ændredes i restriktiv retning. Det er også en del af et politisk opbrud i forhold til den socialdemokratiske politik. En eksemplarisk kritik fra John lyder:

“Jeg burde være socialdemokrat, men det er jeg ikke, for det er ikke rigtigt, det, de gør mod folks vilkår. Det gør det svært for folk. Lave om på dagpengereglerne, efterløn, lave om på – ja, alt – og det er bestemt ikke nogen fordel, og det er slet ikke socialdemokratisk politik. Det er borgerligt”.

John er skiftet til Dansk Folkeparti. Flere andre interviewpersoner beretter ligesom John om, at to-tre generationer i deres familie er skiftet til primært Dansk Folkeparti og sekundært til Enhedslisten ved de seneste folketingsvalg. En af årsagerne er, at ændringerne af dagpenge og kontanthjælp anses som uforenelige med solidariske principper om fælles sikringer. Det er især de ikke-faglærte og faglærte interviewpersoner, som er stærkt optaget af ændringerne. Men også interviewpersoner inden for det offentlige påvirkes, når deres ægtefæller rammes af arbejdsløshed. Det er en bredt funderet kritik med udgangspunkt i de materielle levevilkår og de mest arbejdsløshedsramte grupper.

John fortsætter:

“Men vi ville da godt nok være på skidderen. Alt så efter de to år, har du så ikke fået noget job, ja, så skulle jeg jo leve af min kones løn, som det er lige nu. Så ville vi blive nødt til at sælge vores hus. Det synes jeg ikke er et okay perspektiv. Jeg synes det er en meget dårlig model lige nu med to år”.

Der er en stor social bekymring for at komme i en dårlig økonomisk situation i tilfælde af arbejdsløshed. Eriks historie, som er gengivet ovenfor, er registreret som en almen risiko for mange ikke-faglærte og faglærte. Stefan, 34 år, der selv er kritisk indstillet over for fleksibiliteten i den tilbagevendende sæsonarbejdsløshed, udtaler:

“Jeg tror, der er mange, der knækker nakken på det der. Det bliver et stort socialt problem. Man er nødt til at sætte det op igen. De få hundrede mennesker, der snyder systemet, de må snyde systemet, for at vi kan redde de mange tusinder, der ikke har penge til noget som helst”.

Kontanthjælpsproblematikken er blevet en trussel for flere, som ikke havde forestillet sig, at der ville være en kontanthjælpsproblematik for dem. Flere af de interviewedes ægtefæller, der er langtidsarbejdsløse, vil blive omfattet af den nye forsørgerpligt, der vil føre til et yderligere fald i husstandens indtægt. Allan fortæller, at hans samlever vil overgå til kontanthjælpen på grund af ændringerne i dagpengesystemet.

“Så kommer det pludselig tæt på. Og hvis folk ikke har problemer i forvejen, så får de det. Jeg tror ikke, at vi kan få nogen ydelse, fordi der er forsørgerpligten. Men det gør da også, at jeg farer mere med lempe på mit arbejde, for jeg skal ikke risikere også at blive arbejdsløs”.

På denne måde er der et væsentligt element af social disciplinering i dagpengepolitikken. For nogle af interviewpersonerne i positionen ses dagpengeændringerne som led i en strategi for at få et faldende lønniveau. Bent fra den kollektive position udtaler om forholdet mellem dagpengeniveauet, kontanthjælpsniveauet og lønniveauet:

“Så presser man jo folk så langt ned i sikkerhedsydelse, at man presser dem til at tage en lavere løn. Det er jo politisk vedtaget, at vi skal have en økonomisk underklasse i Danmark, for så har vi nogen til at gå ind som billig arbejdskraft. Jo flere vi kan få presset ned på en meget lav kontanthjælp, så folk de kan presses til at arbejde til en meget lav timeløn, så har vi en gruppe, som arbejder billigt”.

Dagpengepolitikken og kontanthjælpspolitikken ses som en politisk strategi, hvor man gennem at øge arbejdsudbuddet påvirker løndannelsen.

“Men man kunne jo også sige: Vi sætter dagpengene lavt, som de er i dag, men vi er nødt til at ska' ha' lønnen så langt op, at du virkelig kan leve af den som lavtlønnet. Og så kan det betale sig at arbejde. Men der vælger man det andet. Det er et politisk valg!”

Andre interviewpersoner ser udfasningen af efterlønnen som en del af denne strategi. Udfasningen af efterlønnen betyder, at arbejdstagerne ikke kan sige deres stillinger op, hvis de er i en ufordelagtig ansættelse, og dermed er nødt til at fortsætte i ansættelsen.

Efter dette synspunkt skal de forskellige reformer af arbejdsmarkedet ikke alene ses i lyset af de officielle forklaringer. Reformen tænkes også igennem for at ændre styrkeforhold, fremme arbejdsudbud og kontrollere lønudviklingen.

Den stigende anvendelse af løntilskudsstillinger og ulønnede praktikstillinger er et andet punkt, der ses kritisk på. Det gælder:

1. At de private arbejdsgivere opnår at få gratis arbejdskraft eller arbejdskraft til lavere løn sat i system.
2. At de arbejdsløse skal forbruge af deres dagpenge, mens de er i ulønnet praktik.
3. At løntilskudsstillinger og ulønnet praktik fortrænger faste stillinger.

Eksemplarisk for denne kritik er Per, 53 år. Pers hustru har været i fast rotation mellem arbejdsløshed og jobtilbud. Han tager afstand fra, hvad han oplever som den systematiske spekulation i løntilskudsstillingerne: *“Der burde være en lovgivning, der sagde, at denne her løntilskudsstilling, det er én gang, og så er det en ordinær stilling næste gang. Så må de ansætte en på ordinære vilkår”.* Problemet var i Pers tilfælde, at det påvirkede husstandens økonomi og mentale tilstand.

“Det var jo her i december 2014, der fik hun ingen understøttelse mere. Ingen penge! Så kom hun i arbejde her til maj. Det var en barsk omgang. Vi klarede det, men hun faldt ud. Vi har siddet mange timer og talt om, hvad vi skulle gøre”.

Parallelt med interessedimensionen er der en retfærdighedsdimension i kritikken af dagpengepolitikken. En del interviewede er utilfredse med, hvad de ser som et brud på principper for, hvordan samfundet behandler borgerne, når de har bidraget til samfundet. Det er nok så meget også en erfaringsbaseret kritik, som den er bevidstgjort gennem medierne, med en lang række eksempler i materialet.

Bente, 51 år, har flere eksempler fra familie og venner, der omhandler, hvordan beskæftigelses- og aktiveringssystemet krænker og ydmyger lønmodtagere, som efter mange årtiers beskæftigelse på arbejdsmarkedet behandles dårligt.

“Jeg har en reservemor på 64 år, hun har været i praktikforløb, og hun har været i jobtilbud i en bør-

nehave 30 timer om ugen – men hun får ingen løn for det. Man får understøttelsen, og man skal stadigvæk søge arbejde. Og hun har været rengøringsassistent hele sit liv, hun er **brugt op**. Nu er det nået dertil, at hun er røget ud af det system. Der er jo ikke nogen, der vil have en dame på 64, og som ikke har helbredet med sig. **Jeg er simpelthen så forarget**. Vores egne danske borgere, som har været her **hele livet, som har knoklet og betalt skat**. Hvis jeg kunne tage en politiker og ryste dem godt og grundigt, så ville jeg gøre det!”

Dette citat illustrerer en eksemplarisk tendens i materialet. Der er mange interviewpersoner i den kollektive position, der fremlægger eksempler på, hvad de betegner som enten unødvendige, nedværdigende eller perspektivløse måder, som systemet møder de arbejdsløse på. Der er ikke tryk og værdighed tilbage for de svageste eller dem, som er blevet slidt ned. Det er ikke alle mennesker, det giver mening at forsøge at få tilbage i ordinær beskæftigelse. Og der er bundet for mange ressourcer i negative og krænkende aktiveringsformer. Der ligger heri også en kritik af, at der sker brud på velfærdsprincipper og grundlæggende rettigheder og værdighedskrav.

Det udtrykker en solidaritet med andre, som man kender, men der er også en bredere social forståelse ud fra indsigter og tolkninger af offentlige tilgængelige erfaringer. Bente og andre ansatte inden for sundhedssektoren kan gennem deres modtagelse af borgerne registrere, at der bliver flere fattige mennesker. Det er enkelte individer eller familier, der har mistet tilknytningen til arbejdsmarkedet, eller hvor tilknytningen aldrig rigtig har været fuldgyldig, og som lever på de lave sociale ydelser efter langvarig arbejdsløshed og ophold i kontanthjælpsystemet. Det er mennesker, der

“... vitterlig har brug for mere, end vi har. Så jo jeg synes da helt klart, at der er nogle sociale uligheder i det her samfund, som vi ikke kan være bekendt. Altså, vi er et af verdens rigeste lande, og ja, men så lad mig dog betale 1 % mere i skat, det kan gå til sundhedsvæsenet eller andre helt socialt udsatte”.

I forlængelse af de konkrete kritikpunkter stiller mange interviewpersoner inden for den kollektive position spørgsmålstejn ved den

dagsorden, der argumenterer for, at der ikke er råd til de sociale ydelser på det nuværende niveau. Interviewpersonerne er ikke enige i, at der skal spares på de offentlige budgetter med henvisning til den “nødvendige økonomiske politik”. Det er muligt at bevare de sociale ydelser på et rimeligt niveau for alle som alternativ til regeringens politik. Bjarne Corydon, som var finansminister i det meste af interviewperioden, ses som eksponent for en sådan politik. *“Det er en politik, hvor der ikke er råd til noget, og du kan ikke sige noget imod det”.*

Den samfundsøkonomiske dagsorden, som Corydon repræsenterer, afvises af de fleste inden for den kollektive position med et enslydende: *“Vi er et rigt samfund”*. Nogle peger på en øget beskatning af de multinationale selskaber. Andre peger på, at når der er råd til at udskifte F16-flyene med nye fly, er der også råd til, at der ikke bliver skåret i de sociale ydelser. Andre igen peger på, at Danmark bør mindske sit militære engagement i de internationale konflikter og anvende de økonomiske midler på universel velfærd og sociale ydelser.

Det er ikke holdninger, der særligt er forbundet med vælgere på den politiske venstrefløj. Synspunkterne er vidt udbredte inden for den kollektive position, hvad enten interviewpersonerne fortsat stemmer på Socialdemokratiet, er skiftet til Dansk Folkeparti og Venstre eller stemmer på et af de øvrige partier. Regeringens dagsorden om, at der er en samfundsøkonomisk “nødvendig politik”, der dikterer en opbremsning af de offentlige budgetter og begrænser mulighederne for at bevare sociale rettigheder og sociale ydelser på det nuværende niveau, afvises af hovedparten inden for den kollektive position. Ligeledes afvises den individualisering af ansvaret, som skiftet fra samfundsansvar til individansvar ses som udtryk for. Det afvises, at arbejdsløshed er selvforskyldt, og at der blot skal ydes en individuel indsats for at få et arbejde.

“Nu har de lavet det om fra fire år til to år, men de har jo ikke skaffet flere arbejdspladser. Der er en tendens til, at man gør den enkelte ansvarlig for, om man er arbejdsløs eller ej. Men det kan du jo ikke gøre for. Det er jo ikke den enkeltes skyld, at arbejdspladserne de ikke er her. Arbejdspladserne, de skal jo være her”.

Endelig er den kollektive position stærkt utilfreds med, hvordan dagsordenen om de arbejdsløse konstrueres generaliserende og ekskluderende af politikerne. Mange interviewpersoner fortæller, at de har registreret, hvordan politikerne generelt og særligt højprofileret omkring Liberal Alliance og Joachim B. Olsen fremstiller et manipulerende billede af arbejdsløse. *“Der er sket et respektløst og betænkeligt skred i menneskesynet og den måde, man kan tale om arbejdsløse på”*. I alt seks interviewpersoner fortæller om ægtefæller, der var faldet ud af dagpengesystemet og var overgået til kontanthjælp. “Fattig-Carina” og “Dovne Robert” ses som usædvanlige eksempler i forhold til egne erfaringer og indsigter.

“Det der med, at det er, fordi de ikke gider, det er i hvert fald løgn. Men det skaber en holdning i samfundet. Rigtig mange vil sige: ‘Ja. Det er nok svært at få et job’. Men man er så påvirket, at man så tænker: ‘Nej, de er nok også lidt dovne’. Det hører vi jo hele tiden”.

Politikernes budskab om arbejdsløse betegnes som *“unuanceret og populistisk”*. Det opleves som forvrænget kommunikation, der *“ikke giver tid til eftertanke og menneskesyn”*.

Sammenfattende for den kollektive position ses der flere solidaritetsformer. Der ses en interessedisolidaritet for at sikre et materielt eksistensniveau samt rettighederne i et kollektivt forsikringssystem. Desuden ses der en social solidaritet med ledige, der behandles umenneskeligt og uværdigt i aktiveringspolitikken. Positionen er kritisk over for, at dagpengepolitikken anvendes til social disciplinering, til at sikre faldende lønninger og til at erstatte ordinære stillinger med laverelønnede statsstøttede stillinger. Positionen afviser, at der er en nødvendighedens politik og et smalt råderum for økonomi.

5.4.4. Ambivalente positioner

Ambivalente positioner om dagpengepolitikken og de arbejdsløse er en tydelig tendens i materialet. De ambivalente positioner deler nogle af de synspunkter, der er indeholdt i den første position om arbejdsmoralen. På den anden side har personlige erfaringer fra den nære familie og vennekreds betydning. Her har relationen

“dem, jeg kender” stor betydning for, at der alligevel ses kritisk på dele af dagpengepolitikken og aktiveringen. Ligeledes har kollegafællesskabet betydning, og de restriktive principper for aktivering kan således sættes i parentes. Der kan opstå både en positiv forståelse for den enkelte lediges situation og en interessedimension for at bevare sikringsniveauet generelt. Interviewpersoner med ambivalente holdninger taler f.eks. om, at der er *“et dilemma i dagpengepolitikken den ene vej”*, dvs. at folk, man kender, behandles uretfærdigt i systemet. På den anden side *“er der et dilemma den anden vej”*, (for) *“der er alligevel en god sjat, som mener, at de har ret til at gå hjemme på statens regning [...], og det synes jeg ikke er en okay opfattelse at ha”*.

I udgangspunktet ligger der en arbejdspligtetik og et retfærdighedsbegreb til grund for, hvad man mener om dagpengepolitikken. Interviewpersoner med ambivalente holdninger tolker meget mediernes vinkling ind i deres meningsunivers. “Dovne Robert” og “Fattig-Carina” ses som typer, der passer på de fleste ledige. Tv-programmer får stor betydning for, hvilke billeder af de arbejdsløse der dannes. Thomas, procesoperatør i en industrivirksomhed og 29 år, udtaler:

“Jeg synes ikke, at man skal have mere udbetalt ved at gå hjemme og lave ikke en disse og få børnepenge, fædrebidrag og boligstøtte. Vi ser det gang på gang i ‘Luksusfælden’, at der er folk, der får hjælp, og vi andre vi går og betaler vores ting og sager til samfundet. Så kan man en gang imellem godt blive lidt bitter over, at der går sådan nogen rundt og bare kan få så mange penge udbetalt uden at lave noget som helst. Jeg kan da godt forstå, at de ikke gider finde sig et stykke arbejde”.

På den anden side fortæller Thomas, at samtalen i kollegafællesskabet ofte drejer sig om ægtefæller, der er langtidsledige eller skal overgå fra dagpengesystem til kontanthjælpssystem. Thomas fortsætter: *“Ja, men vi har nogle kolleger, hvis partner er kommet på dagpenge – der hører vi da sådan nogen gange om sådan nogle situationer – og: ‘Kan I klare det? Kan I betale det, I skal?’”* I denne kontekst ender samtaler op i en bekymring for de berørtes økonomiske situation. Thomas fortæller, at den generelle holdning på arbejdspladsen er utilfredshed rettet mod dag-

pengeændringerne og udfasningen af efterlønnen. Diskussioner med kollegaerne bringer nye synsvinkler frem, og hans individuelle mening forandrer sig og bliver til en anden gennem fællesskabet. Der kommer en tydeligere sondring mellem dem, der er berettiget til sociale ydelser, og dem, der ikke er det. Mellem dem, som gør en indsats for at finde et arbejde, og dem, der ikke gør. *“Systemet, det bliver mere og mere indrettet på at jage folk i stedet for at hjælpe folk”*. Nogle af kollegaernes ægtefæller tilhører den første gruppe – som gør en indsats, og som ikke skal jages, ifølge Thomas, mens en af Thomas’ venner tilhører den sidstnævnte gruppe:

“Jeg har også en god ven, som er kommet på dagpenge og er begyndt at gå hjemme. [Thomas’ ven siger:] ‘De har ikke fundet et arbejde til mig’. Men er det ikke lige så meget dig selv, der skal gøre en indsats for at finde et stykke arbejde? Det er også tit det der med: ‘Han kan gå, så kan jeg også gå’. Men jeg siger: Det er da ikke det, det drejer sig om. Det drejer sig om, at det også er ham selv, der skal gøre en indsats”.

Thomas er eksemplarisk for den ambivalente position. Der henvises til de mange tv-programmer, hvor de arbejdsløses hverdag følges tæt på som medvirkende i sociale eksperimenter. I tv-programmerne fremstår de arbejdsløse ofte for interviewpersonerne som personer, der enten uberettiget lever på en høj materiel standard eller ikke er aktivt arbejdssøgende og skal have et *“skub”* eller et *“spark”* for at motiveres til jobsøgning. Den gennemgående reference til tv-programmerne må tolkes sådan, at der er en stor påvirkning fra programmerne. Det handler om, hvordan medierne italesætter lediges adfærd som et problem, hvordan udsendelserne vinkles, og hvordan politikerne vinkler programmerne. Udsendelserne må tillægges en medbetydning for, at ansvaret for arbejdsløshed er individualiseret i de interviewedes forståelse. I interviewmaterialet er der 15 fortællinger, der ligner Thomas’. Det illustrerer, hvordan den dominerende dagsorden kan påvirke, modsat hverdagserfaringerne fra sociale netværk, og der opstår modsatrettede billeder af, hvordan den samfundsmæssige virkelighed er. Omvendt kan stigmatisering af ledige og støtte til restriktive dagpengeændringer nuanceres og i nogle

tilfælde ophæves, når det er det sociale netværk, der tales om i interviewene. I denne forstand trænges den offentlige dagsorden tilbage. De samfundsmæssige billeder af arbejdsløse kan eksistere side om side med modsatrettede erfaringer fra de sociale netværk. Fortolket ud fra interviewene har interviewpersonerne vanskeligt ved at finde balancen i vurderingerne. Den typiske udtalelse for den ambivalente position, der trækker modsat den officielle holdning, lyder således:

*“Og der er jo også rigtig mange, som snylter på systemet. Og det er sådan en svær balance: Hvad skal man gøre for ligesom at tvinge dem til, at de er reelt nødt til at gøre noget, og så dem, der er reelt ramt af arbejdsløsheden. Og det er jo **møgærgerligt**, at dem, der er ramt og virkelig gerne vil, skal rammes af, at der er masser, der ikke gider arbejde. Og der kan jeg godt se, at det er møgsvært at finde en balance”*.

Ambivalente holdninger til arbejdsløshedspolitikken ses også hos interviewpersoner, der ser undersøgelsens problemstillinger gennem liberalismens idéer. Det gælder for Anders, 43 år. Han støttede ikke 3F i Ryanair-konflikten og Vejlegård-konflikten, og han mener principielt, at udbud og efterspørgsel på markedet bør finde hinanden uden regulering. Anders har været arbejdsløs i syv måneder tre år forud for interviewet. Det er dog kendskabet til en nær vens situation, der bevirker, at han ikke entydigt støtter dagpengepolitikken, og ikke støtter den markante retorik fra Liberal Alliance på spørgsmålet. Han er uafklaret på, om dagpengeperioden skal sættes ned fra fire år til to år, og i givet fald hvor langt den kan sættes ned. Anders udtaler:

*“Hvor langt skal man gå? De **professionelle arbejdsløse**, det er uopnåeligt for dem lige meget hvad. Så det er lidt svært. For jeg har en god veninde, hun er mellemløber, og hun er så ude over de to år nu, og det er svært for hende, hvis ikke umuligt, men det er svært”*.

Her fremgår det, at arbejdsløsheden ikke er selvforskyldt. Det fører Anders videre i en kritik af, at aktiveringen ikke fører tilbage til et ordnært arbejde.

“Jeg kan se på min veninde, at der bliver lavet aktiveringsjob, og så når aktiveringen udløber, så enten burde det give job, eller også måtte der være

en afsløring af, at man ikke havde brug for hende. Men dagen efter, der var der bare en ny i aktivering i det samme job. Så kører systemet i ring. Jeg kan ikke sige, at det er forkert at aktivere dem lidt. Men signalet er ikke rigtigt. Der burde være et job efter endt aktivering”.

Det er altså ikke markedsmekanismen, der skal fungere rent, og det anerkendes, at staten skal træde til for at sikre individet. Dette må tolkes at være en bemærkelsesværdig kommentar fra en interviewperson, som på nogle af undersøgelsens andre temaer formulerer sig inden for liberalismens idégrundlag. De konkrete erfaringer kan altså modificere også overordnede idéer og ikke kun de offentlige diskurser.

Det sidste synspunkt fra den ambivalente position drejer sig om misforholdet mellem metoder og effekter i aktiveringspolitikken. De økonomiske ressourcer, der afsættes i beskæftigelses- og aktiveringssystemet, vurderes ikke til at stå i et positivt forhold til, hvor mange der bringes tilbage i ordinær beskæftigelse. Der stilles spørgsmålstejn ved, om der kan opnås flere resultater ved den eksisterende politik. Eller om aktiveringspolitikken må lægges om til, at de arbejdsløse skal opholde sig kortere tid i dagpengesystemet rettet mod, at der er ordinær beskæftigelse bagefter. Dette synspunkt repræsenteres af Torben, 37 år og politibetjent. Han ser et misforhold mellem indsatser og effekter: Det store bureaukratiske system arbejder ikke rationelt for at få ledige i ordinær beskæftigelse. Der bruges for meget energi på ledige, som ikke står til rådighed:

“Man skal tage en diskussion om de folk, der ikke vil arbejde, i stedet for at de tager så meget tid og plads i vores system. For hvis du ikke vil arbejde, så kan du få 10.000 om måneden og så blive væk. Det er Dovne Robert gange 20.000 og ikke flere. Og så lad os lave systemet om. I stedet for at der sidder en masse sagsbehandlere, den ene sagsbehandler efter den anden, og aktiverer til meningsløse job, og folk, der sender ligegyldige ansøgninger, og de er parkeret i midlertidige stillinger, alt det der med, hvad det fylder og koster. Det er et stort beløb, der bruges i systemet. Så det må kunne gøres bedre. Og vi skal opføre os ordentligt. Folk skal behandles ordentligt. Det er sådan, min livsanskuelse er”.

Torbens synspunkter på dagpengepolitikken og arbejdsløshed sker med udgangspunkt i et socialliberalt værdisæt. Torben er afvisende over for en restriktiv dagpengepolitik, som den formuleres f.eks. af Liberal Alliance, og ligeledes udtrykker han forbehold over for skattelettelser fra Liberal Alliance, hvis de finansieres gennem forringelser af velfærden og sociale ydelser. Torben er opvokset i en arbejderfamilie, og det præger ham efter eget udsagn på en sådan måde, at han tænker sin familie med, når han skal vurdere partiernes politik. Torben fortsætter:

“Jeg er jo ikke ramt. Men hvis slagteriet lukker, så er man virkelig presset. Så er der ikke noget job for min far, så derfor skal jeg også have en forståelse for, at min indfaldsvinkel er en anden optik og situation end en, der bor i Vestjylland, og hvor der bliver lukket to fabrikker. Så det skal jeg have forståelse for”.

Der etableres her forbindelse tilbage til det sociale miljø, Torben kommer fra. Torbens far er slagteriarbejder, og moderen er social- og sundhedsassistent. Det er en social arv, der har betydning for Torbens aktuelle orienteringer, og at der er en forståelse for, hvordan denne sociale gruppe af faglærte og ikke-faglærte er i potentielt udsatte situationer på grund af de grundvilkår, der er for deres eksistens. Denne arv har bevaret en social indsigt og en social forståelse, der gør, at han ikke tilslutter sig en politik for skattelettelser og nedsatte sociale ydelser, selv om han isoleret set kan se en sådan politik til sin egen fordel.

5.4.5. Sammenfatning af dagpengepolitik og arbejdsløshed

Tre positioner er identificeret:

En position, der støtter regeringernes dagpengelovgivning ud fra arbejdspligtetikken rationale. Den enkelte har et eget ansvar for selvforsørgelse og må leve op til samfundets arbejdsmoral og ikke belaste den offentlige økonomi.

- Staten må lægge et pres på dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere gennem incitamenter, der bekæmper dovenskab og bedrageri, motiverer ledige til beskæftigelse eller påtvinger ledige at deltage i aktive-

ring og pligtarbejde. Arbejdsløshed er ikke samfundets ansvar, men individets ansvar. Halvdelen i positionen har ikke solidaritet som værdi, mens den anden halvdel ikke kan forbinde de arbejdsløses situation med solidaritet. Genoptjeningsperioden er dog for en del interviewpersoner for restriktiv og bør ændres tilbage til 26 uger.

- Sammenfattende for positionen ses der ikke en solidaritetsdimension i dagpengespørgsmålet. For omtrent halvdelen i positionen er solidaritet heller ikke en positiv værdi i forhold til arbejdskonflikterne. Den solidaritet, som er formuleret af de øvrige interviewpersoner i forhold til arbejdskonflikterne, trækker de ikke på i vurderingen af ledige. Her er det arbejdsmoralen, de ledige vurderes efter. De ledige, der bekræfter kritikken, almenføres, og der dannes negative stereotyper. På erfaringsdimensionen er det bemærkelsesværdigt, at ingen i positionen har oplevet ledighed eller fortæller om længerevarende ledighed i den nærmeste familie.

En anden position, den kollektive position, ser dagpengepolitikken som en alvorlig udfordring for økonomisk sikring og de materielle vilkår. Det sker ud fra en erfaringsbaseret eller historisk overleveret opfattelse af, at arbejdsløshed er samfundsskabt og konjunkturbestemt. Den enkelte kan ikke med sikkerhed undgå langvarig arbejdsløshed og sikre sig beskæftigelse på eget initiativ.

- Statens aktiveringspolitik anses for værende formynderisk, nedværdigende og perspektivløs. Inden for positionen er der et synspunkt, der ser dagpengepolitikken som en bevidst strategi for at sænke lønniveauet gennem at øge arbejdsudbuddet.
- Det politiske normskred ses ikke at være de lediges normskred over for arbejdsmoralen, men politikernes normskred over for de arbejdsløse ved at tale om de arbejdsløse på en nedværdigende og stigmatiserende måde.
- Der ses flere solidaritetsformer: En interesse-solidaritet for sikre et materielt eksistensniveau samt rettigheder i et kollektivt forsikringssystem, og en social solidaritet med de ledige. Positionen afviser, at der er en "nød-

vendighedens politik" og et smalt råderum for økonomi.

En tredje position, der har ambivalente holdninger.

- På den ene side er positionen enig i regeringens dagpengepolitik ud fra arbejdspligtetikken. På den anden side bidrager sociale netværk med erfaringer, som kan være modsatrettede, og der formuleres social forståelse for dem, der vurderes at have et berettiget behov. Her nærmer kritikken af dagpengepolitikken sig den kollektive position. Dele af regeringens dagpengepolitik kritiseres, og erfaringer med arbejdsløshed i det sociale netværk modificerer liberalismens idéer om frie markeds kræfter.
- Tv-programmernes vinkling af arbejdsløse har stor betydning for, at den skærpede politiske dagsorden har resonans.

På tværs af de tre positioner er egne erfaringer og sociale netværks erfaringer medkonstruerende for, om arbejdsløshed ses som selvfor-skyldt eller samfundsskabt. Ingen i arbejdspligt-positionen havde personlige erfaringer med længerevarende ledighed. I denne forstand er opfattelsen i mindre grad baseret på egne erfaringer af virkeligheden, men på en formidlet virkelighed. Jo længere væk den enkelte kommer fra egne erfaringer, desto mere er andre påvirkninger mulige. Det synes klart, at det ikke kan være en universel solidaritetsform, en generel standard for solidaritet, men at solidariteten er betinget af konkrete erfaringer eller af andre værdier end solidaritet.

Det nedenstående skema illustrerer hovedpositionerne.

5.5. Sammenfatning af solidaritet ud over arbejdspladsniveauet

Nedenfor foretages en sammenfatning og tværgående analyse af de fire konflikter og spørgsmålet om dagpengepolitik og arbejdsløshed, der har været behandlet. Det præciseres, hvilke positioner og solidaritetsforståelser der er fundet.

Det er blevet sagt om Ryanair-konflikten, at Ryanair var skurken, som fagbevægelsen havde

Figur 4. Dagpengepolitik og arbejdsløse, positioner

Arbejdsplichtpositionen	Den kollektive position
<i>Problemforståelse</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ For mange misbruger dagpengesystemet ■ Dårlig arbejdsmoral ■ Længerevarende ledighed er selvforskyldt 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Krænkende behandling i aktivering og nyttejob ■ Dagpengerettigheder må ikke forringes pga. lille mindretal ■ Politikerne taler respektløst om arbejdsløse ■ For mange passiviseres af arbejdsløshed
<i>Problemløsning</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Dagpengeperiode på to år ■ Aktivering i nyttejob ■ Øget kontrol med rådighed ■ Genoptjeningsperioden sættes ned til 26 uger 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dagpengeperioden forlænges til fire år ■ Uværdig nytteaktivering afskaffes ■ Ordinært arbejde skal følge løntilskudsstillinger ■ Genoptjeningsperioden sættes ned til 26 uger
<i>Ideologi</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Selvhjulpethed ■ Arbejdsplichtetik ■ Eget ansvar 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Social forståelse ■ Interessesolidaritet ■ Fællesskabet har ansvar

ventet på. Det skal forstås på den måde, at her var en konflikt, hvor fagforeningerne ikke ville blive overhørt i forsøget på at skabe en dagsorden (Jensen 2016). Her kunne fagforeningernes formål og berettigelse blive bekræftet: forsvaret for de materielle og immaterielle interesser, som var på spil over for en ureguleret kapitalisme, der ønskede at agere uden grænser for, hvordan lønarbejdet organiseres. Ryanair præsenterede med sit forretningskoncept en ny måde at drive virksomhed på i Danmark. Oplægget var at tilsidesætte kollektive rettigheder for de ansatte og til lønninger under halvdelen af dagpengeniveauet, som mange lønmodtagere i Danmark ikke kan leve for. I disse betydninger var det "nemt" for fagforeningerne at finde et grundlag at vinde stemningen i befolkningen på. Det blev utvivlsomt også nemmere af, at Ryanair fejlvurderede sin strategiske kommunikation, da selskabet valgte at rette en offensiv kritik mod overenskomstsyste-met (Jensen 2016). For hermed forholdt Ryanair sig ikke til den bekymring, der viser sig at være vidt udbredt blandt lønmodtagere ved udsigten til en ureguleret økonomi i Danmark.

Så var der efter interviewene at dømme

mere klangbund for budskaberne fra de lokale fagforeninger og Flybranchens Personale Union (FPU). Der blev konkret talt om "ordentlige løn- og arbejdsforhold" og med en lokal afsender på budskabet – og forbundet med kampen mod social dumping (*jf. rapportens indledning*). "Ordentlige løn- og arbejdsforhold" var den gennemgående og første begrundelse, som hovedparten af de interviewede formulerede, når de fremførte deres mening og begrundede deres støtte til fagforeningens linje. At dømme efter interviewene – hvor langt hovedparten blev lavet, mens konflikten stod på – var det denne konkrete argumentation, som de interviewede tog til sig, og herudfra formulerede yderligere begrundelser for at støtte. Helt umiddelbart i sammenhæng med "ordentlige løn- og arbejdsforhold" fremkom der argumenter for, at arbejdskraften i Danmark skal være sikret et ordentligt eksistensgrundlag baseret på standarder, og for en retfærdig behandling af andre arbejdstagere og af de ansatte i Ryanair.

Spekulationer i medierne om, at Ryanair ville vinde kampen på argumenter om "billige flybilletter" ud fra en opfattelse af mennesket som økonomisk nyttekalkulerende, var langt fra de

fleste interviewedes forestillingsverden, når de skulle forholde sig til Ryanair-konflikten som et fagligt spørgsmål.

En del interviewpersoner formulerede også, at de havde fælles interesser ud fra deres eget univers eller situation stående over for arbejdsgiverstrategier på deres egen arbejdsplads eller ægtefællers eller bekendtes arbejdspladser. Eller de formulerede en interessesolidaritet ud fra en forestilling om, at Ryanair kunne danne præcedens mange andre steder. Især de ikke-faglærte og faglærte rettede stor opmærksomhed mod forsvaret for de materielle levevilkår. Uanset hvilken fagforening de var medlem af, var problemforståelsen, at arbejdsgiverne presser på for at opnå et faldende lønniveau.

Næsten alle interviewpersoner kunne se den logik eller det perspektiv, der ligger i arbejdsgivernes strategier ved, at andre arbejdsgivere vil lade sig inspirere og gøre Ryanair strategien til deres i en eller anden form. Denne indsigt er også befordret af, at problemstillingen om, at den udenlandske arbejdskraft overtager arbejdet, ikke er begrænset til det fysiske og manuelle arbejde i nogle lavtlønsbrancher, men i dag gælder eller vokser frem i mange typer af arbejde på tværs af brancher og jobfunktioner. Lønmodtagere med et højere uddannelsesniveau oplever det ikke som en aktuel trussel, men kan se et delaspekt i f.eks. outsourcing af det administrative arbejde og IT-arbejdet. Ryanair-konflikten kan således fortolkes som et vendepunkt i støtte til en faglig kamp sammenlignet med især Vejlegård-konflikten og endvidere KL/lærer-konflikten. I Ryanair-konflikten kunne brede lønmodtagergrupper formulere en solidaritet eller en fælles interesse med andre lønmodtagere ud over deres egen arbejdsplads, og mange kunne se et alment lønmodtagerperspektiv eller et samfundsperspektiv i konflikten.

Det blev aldrig tilfældet i Vejlegård-konflikten, selv om den objektivt set handlede om det samme, nemlig hvor de ikke-faglærte lønninger i Danmark skal ligge. Vejlegård-konflikten tiltrak sig opmærksomhed på et andet grundlag, hvor det fra starten lykkedes støttegruppen bag restauratøren at vinkle "frihed" som centralt tema i stedet for spørgsmålet om de økonomiske interesser. Den dominerende diskurs, som

tilsammen tegnedes af den kristelige arbejdsgiverforening samt Venstre, Dansk Folkeparti og Liberal Alliance, formåede at gøre konflikten til spørgsmålet om frihed fra tvang og individets frie valg. Det var også det, som de interviewpersoner, der vendte sig imod 3F's linje, lagde vægt på. Selv om den flittigst citerede diskurs i mediebilledet var 3F's diskurs om en skræmmende dominoeffekt, der ville gøre op med "den danske model", og måden arbejdsmarkedet fungerer på, var den liberalistiske diskurs samlet set stærkere (Reiter 2013). Budskaberne var i samklang med de interviewpersoner, som orienterede sig positivt til liberalismens værdier. Nogle af budskaberne appellerede også til andre interviewpersoner, som af forskellige grunde nærede modvilje mod den socialdemokratiske fagbevægelse eller den konkrete fagforening, som de havde meldt sig ud af. Hvad enten deres udmeldelse var på grund af oplevet interessesvigt eller anden kritik af fagforeningen, kunne de genkende noget af kritikken af 3F. Kritikken af 3F for at gå efter den lille arbejdsgiver med overenskomst i stedet for arbejdsgivere uden overenskomst spillede sammen med kritik af, at fagforeningerne ikke gjorde nok ved problemerne på deres arbejdspladser. Derudover havde de ansattes ret til frit at vælge arbejde og overenskomst betydning. Det lykkedes ikke 3F at få klarlagt, i hvilken grad der var tale om frie valg, eller om de ansatte var presset af hensyn til deres økonomi og beskæftigelse. De interviewede nævnte heller ikke nogen konkrete personer, som de kunne identificere sig med, bortset fra den lille arbejdsgiver. Dermed blev det 3F, som disse interviewpersoner lagde mærke til som den store organisation, der knægtede individets rettigheder. Frihedsbegrebet var øjensynligt for svært for 3F at erobre fra liberalismen. Hermed kunne de interviewpersoner, som i nogle af de andre konflikter støttede op om lønmodtagerne og fagforeningerne, ikke forbinde Vejlegård-konflikten med kollektivitet og solidaritet.

Frihedsbegrebet sagde ikke de kollektivt orienterede interviewpersoner meget. For dem var frihedsbegrebet i liberalismens udgave påtaget eller ukonkret, og det var i stedet interessant at forholde sig til, hvad frihedsbegrebet blev brugt

til. De fortolkede frihedsbegrebet til at være frihed til at presse lønniveauet nedad. De stillede spørgsmålstejn ved, om der er tale om frihed, når alle ansatte vælger en overenskomst, der er dårligere. Frihed i en individuel relation er afhængig af magtrelationer og beskæftigelsessituation, og dermed kan der være en iboende ufrivillighed. De ser også på magtforhold og indflydelsesmuligheder på arbejdspladserne. De stillede spørgsmålet, om det er en fordel for lønmodtagerne at konkurrere på overenskomster, og om det er en fordel for arbejdspladser at lade sig repræsentere af faglige organisationer, der afstår fra muligheden for at strejke. Derfor formulerer de en solidaritet for de materielle interesser og organisationsinteresserne, så det undgås, at lønniveauet falder, og overenskomstsystemet fragmenteres.

I KL/lærer-konflikten opnåede lærerne støtte fra de interviewpersoner, der arbejdede i de samme undervisningsmiljøer og følte, at de var samhörige med lærerne. De kunne følge den problemforståelse, som lærerne formulerede, og de befandt sig i parallelle situationer ved at være underlagt den samme ledelse på skolen og i kommunen. To andre forhold begrænsede imidlertid solidariteten fra de resterende offentligt ansatte og privat ansatte grupper.

Mange lønmodtagergrupper så sig ikke i en genkendelig situation med lærerne. Lærerne blev vurderet ud fra et retfærdighedsbegreb og anset for at være en speciel gruppe med ekstra fordelagtige ansættelsesforhold i uretfærdig kontrast til "almindelige" lønmodtageres forhold. KL's dagsorden om "den moderne lærer" var i samklang hermed. Vurderet ud fra den tredjedel af interviewpersonerne, der støttede KL's linje, bidrog KL's budskab til at udbrede denne opfattelse.

Dertil må det fremhæves, at selv om de kollektivt orienterede interviewpersoner støtter overenskomstsystemet som reguleringsform, er der en del, der ikke forstår overenskomstsystemet som et uafhængigt og selvregulerende system i alle situationer. Et regeringsindgreb vurderes i forhold til konfliktens formål og omfang, og hovedparten af de interviewede accepterede, at staten greb ind for at åbne skolerne for undervisning igen.

Det andet forhold var, at en del af de kollektivt orienterede interviewpersoner ikke forbandt lærernes konfliktgrundlag med deres egne erfaringer fra arbejdsvilkår og ledelse. De lønmodtagere, som støttede lærerne – ud over de lønmodtagere, der arbejdede sammen med lærerne – gjorde det med henvisning til et forsvaret for forhandlingsretten eller i sympati med lærerne for deres arbejde som et vigtigt arbejde for samfundet. I modsætning til 2008-konflikten var hovedindtrykket mindre solidaritet.

De interviewede lærere følte sig svigtet af befolkningsstemningen. De oplevede også, at ingen kom dem til undsætning. Det førte til, at de var ambivalente på solidaritet som perspektiv og ambivalente på, om de ville støtte andre grupper i tilsvarende situationer. Andre interviewpersoner end lærerne udtrykte kritik af mobiliseringen. I en strejke er man i en selvvalgt offensiv position, mens lærerne med lockouten var i en påtvunget defensiv situation og med den defensive parole "Vi vil ind og arbejde". Flere interviewede pegede på, at lærerne måtte udvikle et mere offensivt grundlag, som i 2008-konflikten, der kunne inddrage bredere grupper i at støtte.

Dagpengepolitikken og synet på de arbejdsløse er uden sammenligning det spørgsmål, der deler interviewpersonerne mest.

Arbejdsløshedsforsikringen var i sin oprindelige tanke en solidarisk hæftelse for tabt arbejdsfortjeneste. Fællesskabet loftede den økonomiske sikring for den enkelte, og fagforening og arbejdsløshedskasse var to sider af den samme sag. Dette dobbelte formål tillægges fortsat betydning for en del interviewpersoner inden for den kollektive position og den ambivalente position. Arbejdsløshedsforsikringen var i sin oprindelige form også tænkt som et strategisk våben for fagforeningerne. Det reducerede konkurrencen mellem medlemmerne og forhindrede et faldende lønniveau. Aktuelt betyder statens øgede kontrol med arbejdsløshedsforsikringen og arbejdsanvisningen, at fagforeningerne har tabt indflydelse på systemets udvikling og administration. Det fagpolitiske formål med arbejdsløshedsforsikringen er således svækket. Dagpengesystemet har skiftet formål til at være en strategi til at sikre et større

udbud af arbejdskraft og et faldende lønniveau, først set i brancher med lavt uddannelsesniveau og et overudbud af arbejdskraft. Konsekvenserne af systemændringerne af arbejdsløshedsforsikring og anvisning er mærkbare for mange og især inden for den ikke-faglærte og faglærte gruppe, og utilfredsheden med konsekvenserne af dagpengepolitikken er stor: faldende kompensationsgrad ved ledighed på grund af forskellige begrænsninger i udbetaling af understøttelse, overgangen til kontanthjælp og indførelse af forsørgerpligten, stramning af rådighedsforpligtigelsen, øget udbredelse af midlertidige løntilskudsstillinger og øget social disciplinering.

I den kollektive position er denne udvikling enten forstået som en bevidst strategi fra arbejdsgiverne og staten eller som et brud med de kollektive forsikringsprincipper og de solidariske og medmenneskelige indstillinger, som forventes at gælde mellem borgere og stat i et moderne velfærdssamfund. Det politiske normskred, den kollektive position observerer, er ikke de arbejdsløses normskred og brud på arbejdsmoralen, men politikernes normskred, i forhold til hvordan man kan tale om de arbejdsløse. I den kollektive position ses der både et interesseperspektiv for at sikre den økonomiske eksistens og en social forståelse og hjælpsomhed over for dem, man kender blandt familie og venner: Arbejdsløshed fører til passiv forsørgelse og stigmatisering, og derfor er der brug for en social indsats, der fører arbejdsløse tilbage i ordinære stillinger.

I den modstående position er arbejdspligtetikken det afgørende grundlag for at vurdere politik og arbejdsløshed. Støtten til regeringens ændringer er næsten entydig, når der ses bort fra fordoblingen af genoptjeningskravet. Den enkelte har et eget ansvar for selvforsørgelse og må leve op til samfundets arbejdsmoral og ikke belaste den offentlige økonomi. Der er en stærk følelse af uretfærdighed og af at blive forfordelt, når arbejdsløse kan være i passiv forsørgelse og unddrage sig at tage et arbejde. Staten støttes entydigt i at lægge et større pres gennem incitamenter, der motiverer ledige til beskæftigelse eller påtvinger ledige at deltage i aktivering og pligtarbejde. Positionen er illustrativ for, at det

overordnede syn på arbejdsløshed har ændret sig fra at se ledighed som uforskyldt og til at se ledighed som selvforskyldt. Solidaritet med de arbejdsløse som rationale er ikke-eksisterende. Hermed formuleres der ingen kollektiv interesse i forhold til den aktuelle dagpengepolitik fra denne position.

I en mellemposition ses der en spænding mellem støtte til dagpengepolitikken og personlige erfaringer. De konkrete erfaringer med udgangspunkt i den nære familie og i kollegafællesskaberne giver andre virkelighedsforståelser. Det disponerer for deltagelse og hjælpsomhed over for dem, der er berørt af arbejdsløshed. Inden for positionen er man objektivt set i et krydspres mellem arbejdsmoralen og en solidarisk forståelse. Der skelnes mellem dem, man kender, og de andre, ubekendte arbejdsløse, som man antager, lukrerer på fællesskabet. Politikernes kommunikation og tv-programmernes vinkling af arbejdsløshed antages at formidle den generaliserede arbejdsløse, og det har en stor påvirkning på meningsdannelsen. Dilemmaerne i dagpengepolitikken erkendes som vanskelige spørgsmål, eller de står uformidlet som ambivalente, ureflekterede synspunkter. Positionens interesseperspektiv er ambivalent, men det må vurderes, at fagforeningerne har legitimitet til at forhindre negative følgevirkninger ved at lægge pres på regeringen for ændringer i dagpengepolitikken.

Samlet ses der en markant deling på spørgsmålet om dagpengepolitikken. Mange interviewpersoner må vurderes til ikke at se arbejdsløshedsforsikringen og anvisningen i dens oprindelige strategiske formål.

Solidaritetsformer

På tværs af de fem enkeltsager ses der en interesse-solidaritet, der har forskellige udtryk, men som indeholder to aspekter: Det ene er forsvaret for materielle og immaterielle interesser i forhold til lønfald, ytringsfrihed, medbestemmelse, offentlige ressourcer, ligeløn, sikringsniveau og sikringsrettigheder. Det andet er, at den enkelte kan formulere en støtte ud fra en forståelse af, at der foreligger en stor risiko for generalisering og dermed for en samfundsudvikling, som man ikke ønsker. Også selv om man ikke opfatter at

have fælles interesser med de berørte, eller selv om man ikke forventer at blive direkte berørt.

Ud over interessesolidaritet er der en social forståelse, der ikke nødvendigvis er knyttet til lønmodtagerbevidsthed, men som kan formuleres ud fra et velfærdsstatsligt rationale. De fem analyser viser tilsammen, at solidaritet ikke eksisterer som et princip, men at der kan være andre vurderingskriterier, der anvendes i den konkrete sag for at afgøre, om man vil støtte.

Hovedpositioner

Der ses ikke noget fast mønster på tværs af alle fem enkeltsager. Hvis man i udgangspunktet – startende fra Ryanair-konflikten – formulere forskellene i materialet efter en liberalistisk og en solidarisk/kollektivistisk position, ville de ikke kunne opretholdes meningsfuldt, fordi en hel del skifter: Nogle af de personer, som i Ryanair-konflikten og Vejlegård-konflikten argumenterede med inspirationen i liberalismen, støttede lærerne i 2013 og var ambivalente på dagpengepolitikken på grund af erfaringer i deres sociale netværk. Og nogle af de personer, som ud fra et solidarisk/kollektivt synspunkt støttede fagforeningerne i Ryanair-konflikten, støttede ikke lærerne over for KL eller var ambivalente på dagpengespørgsmålet.

Med dette forbehold kan der beskrives to hovedpositioner ud fra materialet, som eksisterer som ideologier.

Den liberalistiske position er funderet i værdier som selvhjulpethed, eget ansvar og frihed til at forme sit eget liv, mens solidaritet med udgangspunkt i arbejdet og fagforeningen ikke har nogen positiv betydning. Positionen har ikke noget imod fagforeninger som frivillige organisationer, men at fagforeninger tiltager sig magt til at regulere ansættelsesrelationerne på arbejdspladserne. Det sker ud fra opfattelsen af, at markedet er den bedste metode, hvorefter individerne kan afstemme deres handlinger indbyrdes. Virksomheder som Ryanair har ret til at etablere sig uden kollektive begrænsninger, så individet frit kan aftale sine forhold med andre. Staten skal ikke regulere markedet, men staten skal forsvare individet mod monopoler og bureaukratiske organisationer, hvis det er aktuelt, som f.eks. med 3F. Liberalismen kritiserer

ikke kollektive organisationer som sådan, kun de potentielle trusler, de udgør for individet. Liberalismen forstår fagforeninger som markedsorganisationer og private forretninger. Der er et "fagforeningsmarked", hvor fagforeninger er i indbyrdes konkurrence om medlemmer og overenskomster. 3F er i denne forstand kun en blandt flere organisationer, der kæmper om markedsandele, og kan derfor ikke påberåbe sig en fortrinsstilling. I Ryanair-konflikten og Vejlegård-konflikten var positionen næsten entydig, men der kan, som nævnt, alligevel godt spores enkelte med ambivalente holdninger inden for positionen. I Ryanair-konflikten var der et synspunkt inden for positionen, ifølge hvilket konfliktretten måtte begrænses, men på den anden side havde 3F en legitim ret til arbejde for mindstelønnen. Tilsvarende kan holdningen til overenskomstsyste­met være ambivalent, fordi det anerkendes, at andre kan have brug for systemet.

Den kollektive position er funderet i værdier om solidaritet, sammenhold og fællesskab. Den kollektive position tager udgangspunkt i en standard for, hvordan andre arbejdstagere bør behandles, og i en interessesolidaritet. Interessesolidariteten er forbundet med konkrete materielle og immaterielle forhold og med overenskomstsyste­met, der sikrer lønmodtagerne. I Ryanair-konflikten var de materielle og immaterielle forhold konkret forbundet med interessen i mindstelønnen og ytringsfriheden for de ansatte i Ryanair, og med at virksomheden blev integreret i overenskomstsyste­met. Der er en bevidsthed om, at der skal være fagforeninger for at varetage de individuelle og kollektive interesser. Fagforeninger skal arbejde for reguleringer, der sikrer rettigheder. Positionen indeholder også ikke-medlemmer og medlemmer af de alternative fagforeninger. I forlængelse heraf er der forskelle eller nuancer, hvad angår fagforeningsorganisatoriske spørgsmål og vurdering af/bevidsthed om magtforhold og arbejds­giverstrategier. Et synspunkt ser fagforeningsmedlemskaber i et magtperspektiv og et indflydelsesperspektiv, hvor konkurrence om fagforeningsmedlemskaber og overenskomster stiller lønmodtagere i en dårligere styrkeposition. Et andet synspunkt inden for den kollektive

position ser ikke forskellige fagforeningsmedlemskaber som et problem. Parallelt med den liberalistiske position skiftede en del i forhold til lærerkonflikten, og nogle var ambivalente på spørgsmålet om de arbejdsløse, fordi solidaritet ikke skal forstås som et princip uafhængig af de konkrete betingelser og omstændigheder, der udspiller sig. Der er også tale om ambivalente bevidstheder.

Det er værd at bemærke, at der er interviewpersoner, som fortolket ud fra interviewet som helhed ikke lader sig placere entydigt i de to positioner efter værdier, fordi de ikke har solidaritet som værdi ud fra lønarbejdet og fagforeningen. Det vil være mere dækkende at tale om en socialliberal tendens, der indeholder værdier som hensyntagen og tolerance. Interviewpersoner med en socialliberal ideologi støttede 3F i Ryanair-konflikten og sundhedspersonalet i 2008-konflikten, men er ambivalente på Vejlegård-konflikten og lærerkonflikten. Det når de frem til ud fra en social forståelse og ud fra en opfattelse af, at overenskomstsyste­met funktionelt og samfundsøkonomisk er markedsliberalismen overlegent.

Ses der på medlemmer af de alternative fagforeninger og ikke-medlemmer, er der ikke et klart mønster, der skiller dem ud fra de øvrige fagforeningsmedlemmer – bortset fra Vejlegård-konflikten. I Vejlegård-konflikten var der af de grunde, som er anført ovenfor, fire ud af otte alternative medlemmer og fire ud af ni ikke-medlemmer, der ikke støttede 3F's linje. De interviewpersoner, der støtter liberalismens idéer helt eller delvist, er i højere grad at finde blandt alternative medlemmer og ikke-medlemmer. Men skarpt optrukne skillelinjer, alt efter hvilken fagforening interviewpersonerne er medlem af, kan ikke findes rent i de fem analyser eller på arbejdspladsniveauet. Nye personlige erfaringer på arbejdsmarkedet kan godt modificere overordnede idéers og diskursers betydning. Derfor kan alternative medlemmer og ikke-medlemmer lige så vel som de øvrige interviewpersoner skifte standpunkter eller være ambivalente, når de skal tage stilling til nye fænomener. Det skal i den forbindelse også huskes, at for en del ikke-medlemmer og alternative medlemmer er deres medlemsstatus

ikke et bevidst fagpolitisk valg. Deres valg argumenteres som et pragmatisk valg, et økonomisk valg eller et valg på grund af en utilfredshed med en konkret fagforenings interessevaretagelse.

Det kan diskuteres, hvad der gør, at nogle interviewpersoners meninger kan rummes inden for den ene eller den anden position. Det er der ikke et enkelt svar på, fordi der er mange faktorer, der påvirker meningsdannelsen, og fordi det kan være svært at fastlægge årsagssammenhænge. Vurderet ud fra interviewene må følgende faktorer tillægges betydning: den primære socialisation (opdragelsen), den sekundære socialisation (f.eks. ungdomsuddannelsen), jobfunktionen (f.eks. ikke-faglært/faglært/funktionær), rollen (f.eks. leder/ikke leder), den aktuelle økonomiske og politiske konjunktur og endelig de diskurser, der formuleres i offentligheden om de givne spørgsmål.

5.6. Holdninger til indvandrere og flygtninge – en ekskurs

Holdninger til indvandrere og flygtninge indgår ikke i den forudgående analyse af solidaritet belyst gennem konkrete sagsområder. Dertil er problemstillingen for mangefacetteret. Komplexiteten har blandt andet sammenhæng med spørgsmål om national identitet og globalisering. Globaliseringsprocessen har fundet sted over årtier og forårsager nye vækstbetingelser for politiske konflikter. Inglehart & Norris (2016) optegner både økonomiske og kulturelle konfliktlinjer, hvor økonomisk usikkerhed og kulturel fremmedgjorthed kan forstærke hinanden inden for bestemte grupper, der oplever sig hægtet af udviklingen. Samfundsforskere som Inglehart og Norris samt Lamont og Putnam påviser gennem spørgeskemadata og kvalitative interviewserier i Europa og USA, hvordan grupper i den hvide arbejderklasse oplever det materielle fundament og deres fremtidsdrømme skride under dem. Samtidig ser de deres traditionelle værdier udfordret af globaliseringens multikulturelle udvikling og de kosmopolitiske og postmaterielle værdier (Inglehart & Norris 2016, Putnam 2016, Lamont 2000). Der skabes herigennem kulturel modreaktion ("Cultural

Backlash”) mod indvandring og multikulturalisme af betydelig styrke i alle vestlige samfund. Teorierne har forklaringskraft på tværs af nationalstaternes forskelle i velfærdssystemer, levestandarder samt national og religiøs identitet.

Økonomisk har globaliseringen skabt større arbejdsmarkedskonkurrence i nationalstaterne mellem indvandrere, migrantarbejdere og den nationale arbejdskraft, og udflytning af produktion været en central strategi. Det har nedsat antallet af beskæftigede i traditionelle nøglesektorer og medført økonomisk usikkerhed i den etablerede arbejderklasse og er med til at forklare reaktionerne mod indvandringen. Den økonomiske globalisering er behandlet ovenfor i afsnittet om social dumping, og på denne måde undersøges problemstillingen i et dansk perspektiv. Nedenfor er det hensigten at brede problemstillingen ud ved også at inddrage politisk-kulturelle aspekter, og i forlængelse af de indsigter, der kom fra den ovenstående analyse af holdningen til arbejdsløse inddrages ligeledes nogle af de moralske aspekter i vurderingen af “de andre”.

Ekskursen er struktureret som de foregående afsnits disponering af materialet i hovedpositioner og særlige synspunkter fortolket ud fra de konkrete interview. Indvandrer- og flygtningespørgsmålet er på nogle punkter beslægtet med spørgsmålet ovenfor om holdningen til de arbejdsløse, dvs. hvordan social forståelse og solidaritet kommer til udtryk, og hvordan indvandrer- og flygtningepolitikken vurderes. Økonomisk usikkerhed og kulturel fremmedgjorthed vil også blive inddraget. Men der er også nye problemstillinger; og det falder uden for undersøgelsens forskningsspørgsmål at behandle dem alle. Det er i stedet formålet i afgrænset form at beskrive de hovedpositioner, der tegner sig på spørgsmålet, og afslutningsvis at vurdere, hvordan positionerne har sammenhæng med social forståelse og solidaritet.

På indvandrer- og flygtningespørgsmålet kan der fortolkes to hovedtendenser med flere varierende synspunkter inden for hver hovedtendens. Den ene hovedtendens er en position præget af intolerance. Indvandrere og flygtninge ses som et både økonomisk, socialt og kulturelt problem for lønmodtagerne og/eller det

danske samfund. Det er den indvandrerkritiske position. Den anden hovedposition, der udviser tolerance over for kulturelle og religiøse mindretal, vurderer ud fra et humant perspektiv indvandrer- og flygtningepolitikken og retorikken i den offentlige debat om indvandringen som hovedproblemet og ikke de konkrete grupper. Det er den tolerante position.

5.6.1. Den indvandrerkritiske position

Den indvandrer- og flygtningekritiske position kan forstås gennem fire faktorer, der virker for, at der formuleres indvandrer- og flygtningekritiske synspunkter. De fire faktorer er: arbejdspligtetikken, det kollektive retfærdighedsbegreb, sociale interesser og fremmedfrygt. De fire faktorer virker ikke med lige stor vægt hos hver interviewperson, og der er tale om en generalisering af indholdet på tværs af interviewene.

Arbejdspligtetik

Arbejdspligtetikken som moralsk vurderingskriterium anvendt på indvandrere og flygtninge skal ses som parallel til, hvordan arbejdspligtetikken anvendes som kritik af dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere: *“Indvandrerne skal yde, før de kan nyde, og jeg har det fint med, at de, der kommer, skal leve af det, som vore børn og unge skal leve af, når de er på SU eller kontanthjælp. Man kan ikke kræve eller forlange. Man må nøjes”*. Arbejdspligtetikken kan anvendes helt ens som moralsk standard for vurderingen af indvandrere og flygtninge ligesom for resten af befolkningen. I den forstand er arbejdspligtetikken her ikke i sig selv rettet mod bestemte grupper efter etnicitet (men den kommer de facto til at ramme flygtninge og indvandrere hårdt, da de ikke har en stor beskæftigelsesfrekvens, hvilket ikke er reflekteret i interviewene). Dette ses yderligere ved, at positionen ikke er imod, at indvandrere og flygtninge opnår statsborgerrettigheder i Danmark, når de først er vurderet som velintegrerede på arbejdsmarkedet, er entreprenante som selvstændige erhvervsdrivende og bidrager på lige fod til samfundsøkonomien som den øvrige befolkning. Men uden den selvstændige indsats aktiveres den moralske afvisning.

Kollektiv retfærdighed

I forlængelse af arbejdspligtetikken kritik kan der spores et retfærdighedsbegreb, som anvendes til at vurdere social adfærd og adgang til velfærdsydelser. Det modsvarer de udgaver af det kollektive retfærdighedsbegreb, der er blevet analyseret frem gældende i forhold til lærerne. Her vurderede den kritiske position i forhold til lærerne det som uretfærdigt, at en gruppe arbejdede under mere privilegerede vilkår, end hvad der blev defineret som en fremherskende norm for arbejdet (jf. s. 91-92); og ligeledes gældende i forhold til de arbejdsløse, hvor der tilsvarende defineredes en norm for, hvad der var en rimelig samfundsmæssig arbejdsindsats (jf. s. 105). Altså findes forestillingen om kollektiv retfærdighed i konkrete udformninger i forhold til en bestemt gruppe. Det betyder ifølge positionen, at det *“krænker retfærdighedsfølelsen”*, hvis indvandrere og flygtninge afviger fra de normer, som er gældende for den øvrige befolkning, dvs. såfremt indvandrere og flygtninge i højere grad lever på sociale ydelser, og en større andel er socialt utilpassede eller kriminelle. En lignende kritik af flygtningegruppen formuleres, såfremt det vurderes, at der ikke foreligger et berettiget behov for hjælp og dermed ret til ophold i landet.

Sociale interesser

De sociale interesser fortolkes her ud fra en arbejdsmarkedsplacering og dermed samfundsindplacering. For hovedparten i positionen er der en sammenhæng mellem de sociale interesser og en indvandrerkritisk position. Hovedparten af interviewpersonerne i den indvandrerkritiske position er ikke-faglærte og faglærte arbejdere, mens funktionærerne udgør en lille andel. Tilsvarende er hovedparten af funktionærerne at finde i enten ambivalente positioner eller i den modsatte position, der formulerer et humant perspektiv på problemstillingen. Det svarer til, hvad andre nationale og internationale undersøgelser om befolkningernes holdning til indvandring og migration er nået frem til. Udsathed rammer forskelligt og håndteres forskelligt af de sociale klasser (se f.eks. Gaasholt & Togeby 1995, Lamont 2000, Goul Andersen 2002, Putnam 2016, Inglehart

& Norris 2016). Netop de ikke-faglærte og faglærte grupper oplever en højere usikkerhed i familierne og de sociale netværk på grund af øget risiko for arbejdsløshed, faldende sociale ydelser, pres på velfærdsydelser og et generelt mindre finmasket sikkerhedsnet. Det betyder, at de indvandrerkritiske holdninger findes mere udbredt blandt de ikke-faglærte og faglærte. Der behøver ikke være tale om en direkte økonomisk dårlig situation for den enkelte, men en oplevelse af, at de kollektive sikringssystemer er blevet forringet. Citaterne nedenfor illustrerer, hvordan velfærdsforringelser sættes i direkte sammenhæng med indvandringen.

“Vi skal se på en kriminel indvandrer i tv, som kan få sociale ydelser til at bo i eget hus, og som aldrig har lavet noget som helst, og så skal vi se på, hvad de [politikkerne] gør ved folks vilkår. Lave om på dagpengereglerne, lave om på efterlønnen, og lave om på – ja, alt. Det hænger ikke sammen”. (John, faglært).

Udfordringen af de materielle vilkår skal forstås i en bred betydning, herunder også som en udfordring af den offentlige service:

“Jeg betaler gerne til sundhedsvæsen og skolevæsen og plejehjem og alle de ting dér, men jeg mener simpelthen ikke, at vi har råd til alle de flygtninge, vi har. For de underminerer vores velfærdssamfund”. (Camilla, faglært).

Forestillingen om, at økonomien determinerer de politiske prioriteringer inden for et smalt råderum, er udbredt hos de fleste i positionen. *“For der er ikke så mange penge og så meget velfærd til os selv. Penge til velfærd, dem har vi ikke så mange af, så vi skal sørge for at hjælpe vores egne først, før vi hjælper andre”.* (Morten, ikke-faglært).

Det er et interessebaseret grundlag, der argumenteres med ud fra socialgruppepositionen, enten med forholdsvis rationelle argumenter eller med følelsesmæssige argumenter. De sociale vilkår påvirker de interviewede negativt, og fortolket ud fra interviewene overføres utilfredsheden til minoritetsgrupperne. Flygtninge og indvandrere bliver således et omdrejningspunkt for frustrationer og bekymringer. Det foregår på en ambivalent måde. På den ene side tænkes i negative stereotyper og på den anden side i anerkendelse af de indvandrere, der opleves at

bidrage ligeligt til samfundet svarende til den øvrige befolkning.

En overrepræsentation af interviewpersoner i den indvandrerkritiske position stemmer på Dansk Folkeparti, fordi de er enige med partiet i, at der skal føres en hårdere linje over for indvandrere og flygtninge. De føler økonomisk afmagt, de er utilfredse med nedskæringerne, og de er vrede over, at Socialdemokratiet svigtede sine valgløfter og gennemførte dagpenge-reformen og efterlønsreformen og forringede trygheden. Deres valg af Dansk Folkeparti kan fortolkes som deres måde at forsvare velfærdsstaten og de kollektive sikringsordninger på.

Solidaritet tematiseres ikke, selv om det er en værdi for en del af interviewpersonerne i den indvandrerkritiske position. Solidaritet må fortolkes som eksklusiv, og evnen til at sætte sig i andres sted, sådan som den kan fremanalyseres i nogle af de forudgående temaer om arbejds-konflikterne, ses ikke på dette spørgsmål. De andre rationaler er for stærke: Selv om arbejdspligtetik, retfærdighedsfølelse og materielle interesser ikke vejer lige meget hos hver enkelt, er de tilsammen stærke mekanismer, der udløser den indvandrerkritiske bevidsthed. Dertil kommer situationsbestemte faktorer, som påvirker bevidstheden, og som ikke skal underkendes; f.eks. beskriver interviewpersoner frygten for islamisk terror, som de oplever som tiltagende. Endvidere ser medierne ud til at spille en betydelig rolle for meningsdannelsen. Endelig må fortolkningen fremhæve problemstillingens kompleksitet og uoverskuelighed, f.eks. i spørgsmålet om kriminalitet, der reduceres til et etnisk problem, selv om det objektivt set er et socialt problem. Komplexiteten håndteres ved, at der tænkes i negative stereotyper, der skaber entydighed i bevidstheden.

Fremmedfrygt

Fremmedfrygt er til stede i materialet i mindre grad. Det stærkeste eksempel ses hos Andreas, faglært. Det er meget negative erfaringer og vurderinger af indvandrere og flygtninge, Andreas lægger frem, og de bidrager tilsammen til en kritisk og generaliserende forståelse. På den tekniske skole var der *“en [indvandrer], der var fuldstændig psykotisk, altså, han svinede os*

til, og hvis vi gav igen, så gik han helt amok og slog og sparkede, men så røg han heldigvis ud”. Den kulturelle forskellighed aktiverer frygt og anti-pati. Den indtræffer, når han færdes i bydelen, der har en høj indvandrerandel, og i mødet med unge indvandrere i flok: *“Sådan ved 11-tiden om aftenen, hvor man kommer ind på McDonald’s, hvor der er sort af folk, altså sorte folk, det kan jeg simpelthen ikke klare. Jeg kan ikke klare dét og sproget og en anderledes accent”*. Det gør ham frygtssom. *“Jeg ved ikke, hvordan jeg skal forklare det. Det er oppe i mit eget hoved, mit eget fremmed-had, eller hvad man nu skal sige. Det er måske ikke ligefrem et had, men det er en stærk følelse”*. Stærke negative følelser blev ligeledes aktiveret, da flygtningene marcherede op igennem Danmark på motorvejene.

Interviewene giver ikke adgang til en endegyldig slutning om, hvad der forklarer fremmedfrygten. I Andreas’ tilfælde må socialisationen tillægges betydning på grund af faderens stærke indvandrerkritiske meninger, som er styrket gennem årene. Ligeledes er arbejdspligt-etikken og den kollektive retfærdighedsfølelse væsentlige, fordi de disponerer for intolerance over for uproduktive grupper, og der fabrik-res stereotyper. Andre faktorer, som tales frem i interviewet, kan tilsvarende være vigtige: manglende privat kontakt til indvandrere og det sociale netværks indvandrerkritiske indstilling, men fortolkningen må være forsigtig med at konkludere entydigt. Tilsammen ses det, at stort set alle sociale relationer beskrevet ud fra livs-historien og i nutiden bekræfter en indvandrer-kritisk position.

Assimilation og integration

En af skillelinjerne i den offentlige diskussion om indvandringen er, hvilke normer, regler og værdier som kulturelle og religiøse mindretal skal indoptage. I forhold til den indvandrerkritiske position kunne man forvente, at interviewpersonerne vil være entydige tilhængere af assimilation, men det viser sig ikke at være tilfældet. Opfylder indvandrere og flygtninge de vurderingskriterier for integration, der formuleres ud fra arbejdspligtetikken og det kollektive retfærdighedsbegreb, anses de for fuldgældige medlemmer af samfunds-fællesskabet, og de

anerkendes som statsborgere på fem betingelser: at de opfylder arbejdsforpligtigheden, betaler skat, ikke modtager sociale ydelser over gennemsnitligt, mestrer det danske sprog, ikke er socialt utilpassede og ikke begår kriminalitet.

I forlængelse heraf formulerede nogle interviewpersoner støtte til fuld integration på arbejdsmarkedet for flygtninge og indvandrere gennem forskellige foranstaltninger.

I det omfang at en eller flere af betingelserne ikke er opfyldt, problematiseres minoritetsgruppens tilstedeværelse. Alle i den indvandrer-kritiske position er tilhængere af, at kriminelle indvandrere samt flygtninge og migranter uden et berettiget behov ikke har ret til ophold i Danmark, og at de udvises til det land, som de ud over Danmark har størst tilknytning til. *“Den generation, som de kalder andengenerationsindvandrere, blandt dem, der ikke opfører sig ordentligt, der mener jeg bare: Send dem til færgen”.*

Fra positionens skarpe kritik af nogle indvandreres og flygtninges tilstedeværelse i Danmark og positionens støtte til at lukke grænsen for at modstå flygtningestrømme kan det ikke sluttes, at der inden for positionen er en fælles forståelse af assimilation. Med assimilation menes den proces, hvor et mindretal i en befolkning kulturelt tilpasser sig flertallets kultur, hvorved det kulturelle særpræg forsvinder.

Det er et sjældent synspunkt i materialet, at der skal finde en assimilation sted på alle værdispørgsmål og kulturspørgsmål på en sådan måde, at indvandrerne antager danske religiøse værdier og kultur. Det går de interviewede i positionen generelt ikke ind for. Illustrativt for dette synspunkt bemærker John:

“Det er lige meget, hvilken tro de har. De må gerne være muslimer, de må gerne lade være med at spise svinekød, have deres skikke, bare de følger de regler, vi andre følger, og betaler skat og eksempelvis er medlem af Metal, hvis de arbejder inden for metalområdet”.

Et modsat synspunkt, der støtter assimilation: *“Det dér med, at de skal være muslimer: Det skal de krafteddeme ikke dyrke”*, er et særligt synspunkt inden for den indvandrerkritiske position. Johns position udtrykker perspektivet om, at forskellige grupper i samfundet lever med hinanden i fredelig sameksistens, og hvor

mindretalsgrupper med religiøst eller kulturelt særpræg ikke provokeres af flertalskulturen. *“Religion er en farlig ting”*, hvorved John sigter til islamisk fundamentalisme, *“men [...] det er forkasteligt, at de satiriske tanker og tegnere, at de har lov til at drille dem. Det kan jeg ikke forstå, at det er en nødvendighed”*. Derimod vender positionen sig imod, hvad der ses som kvindeundertrykkende og totalitære tendenser inden for islamisk fundamentalisme, som tolkes uforeneligt med danske forestillinger om demokrati og lighed. Der skal ikke ændres på demokratiske værdier og lighedsværdier af hensyn til integration. Tilsvarende skal kulturelle træk ved flertalskulturen ikke forandres gennem reguleringer.

Ideen om det kulturelt og værdimæssigt homogene folk, som det formuleres af Dansk Folkeparti (egentlig “det sande folk”, som er et begreb, teorier om populisme anvender synonymt om det homogene folk (Taggart 2002, Müller 2016)), står altså mindre stærkt hos interviewpersonerne i positionen, end den symbolske konstruktion af det sande folk, som Dansk Folkeparti formulerer. Der er heller ikke overensstemmelse med Dansk Folkepartis krav om assimilation gældende for de kulturelle og religiøse særpræg, der af interviewpersonerne opfattes som uproblematisk.

Når der i interviewene tales om at efterleve danske regler og normer, er det i henhold til de fem betingelser ovenfor. Det hører dog med i vurderingen af materialet, at interviewpersonernes mening om nationale værdier og stilling til f.eks. Dansk Folkepartis nationalt-konservative grundlag og moralske nationalisme ikke er taget systematisk op i interviewene. Det kan have betydning for fortolkningen, fordi nationale værdier kan påvirke, hvordan en indvandrerkritisk position konstrueres. Når individet ikke har religionen at støtte sig til i et moderne samfund, kan nationalismen være en stærk identitetsfaktor. Nationer skal ses som “forestillede fællesskaber”, der er defineret af subjektive forestillinger om tilhørsforhold (Anderson 2001). Nationalistiske partiers konstruktion af det homogene folk og af det homogene folks moral og normer indebærer en udpegning og eksklusion af grupper, der ikke tilhører det homogene folk, f.eks. kontanthjælpsmodtage-

re, indvandrere, flygtninge og de politikere, der taler deres sag. Nationalismen bygger på en bagudrettet forestilling om, hvordan samfundet har set ud og bør se ud (Taggart 2002). Derfor er det vigtigt at undersøge sammenhænge mellem nationale værdier og indvandrerkritiske holdninger, men det har ligget uden for interviewets rammer at gennemføre dette.

På baggrund af den gennemførte analyse kan det konkluderes, at indvandrerkritik forstået som modreaktion mod mindretalskulturer indgår med mindre vægt hos interviewpersonerne, men at der er en kritisk holdning over for islamisk fundamentalisme. Derimod indgår sociale spørgsmål, der udgår fra de materielle interesser på et rationelt eller følelsesmæssigt grundlag med stor vægt. Tilsammen med de moralske vurderingskriterier har sociale spørgsmål en afgørende betydning for formulering af det indvandrerkritiske standpunkt. Hos næsten alle i den indvandrerkritiske position er holdningerne modsatrettede i den forstand, at de er spaltet mellem på den ene side bekymring og negative stereotyper og på den anden side holdninger præget af accept over for de indvandrere, der opfylder vurderingskriterierne for integration.

5.6.2. Den tolerante position

Modgående den indvandrerkritiske position er den tolerante position kendetegnet ved, at interviewpersonerne formulerer et humant syn på indvandrere og flygtninge og deres tilstedeværelse i Danmark. Denne position udgøres af hovedparten af funktionærerne samt i et mindre omfang ikke-faglærte og faglærte. Den tolerante position kan forstås ud fra tre faktorer, hvor ikke alle virker med lige stor vægt hos den enkelte interviewperson inden for positionen. De tre faktorer er: medmenneskelighed, demokratisk medborgerskab og multikulturel tolerance. En grundlæggende tilgang til problemstillingen er forståelsen af, at samfund ud over de nationale grænser er baseret på værdier som medmenneskelighed og tolerance.

“Det har noget med menneskelighed og solidaritet at gøre. Hvis det nu var dig selv. Hvad så? Her sidder vi i vores smørhul, og vi skal da bare være glade for, at vi er født her og ikke dernede, hvor der

er krig. Lige nu er det Syrien. Så tænker jeg, at vi godt kan dele med dem. Det er en rigtig måde at være samfund på”. (Bente, faglært).

Det formuleres af mange i positionen eksplícit som *“evnen til at kunne sætte sig i en andens sted”* og et *“humanistisk menneskesyn”* og en medmenneskelig indstilling, der som grundlæggende udgangspunkt for mødet med andre mennesker hviler på medvilje frem for modvilje og tolerance frem for intolerance og reservation. Det afvises, at flygtningestrømmen er så stort et samfundsøkonomisk problem, at det ikke kan løses, og der peges ud over på den statslige politik på civilsamfundets formåen: *“Vi har så mange gode danske familier med stærke ressourcer, at vi sagtens kunne tage en familie hver alle sammen”.*

Integration og multikulturel tolerance

Positionen går entydigt ind for integration – og ikke assimilation – fortolket ud fra interviewene som en proces, hvor en mindretalskultur på vigtige områder tilegner sig flertalskulturen, samtidig med at mindretalskulturen fortsat respekteres, og hvor mindretalskulturen og flertalskulturen lever side om side og ikke i adskilte parallelsamfund. Flertalskulturen indeholder demokratiske rettigheder og lighedsprincipper inden for et socialt afbalanceret samfund. Positionen vender sig imod træk ved mindretalskulturen, der ses som undertrykkende for demokrati og lighed, f.eks. kvindeundertrykkende og udemokratiske træk ved mindretalskulturen udtrykt gennem sharia-lov og islamisk fundamentalisme. Her ses overensstemmelse med den indvandrerkritiske position.

Integrationsopfattelsen kan forstås som en pluralistisk integrationsopfattelse, der hviler på en multikulturel forståelse og tolerance. *“Det er en illusion, at Danmark er for danskerne. Jeg tror, at vi skal vænne os til at sige, at verden det er et sted for alle mennesker, uanset hvilken hudfarve og kultur de har”.* (Bente, faglært). Verden ses som åben for alle, og etnicitet bør ikke være en markør for sociale og kulturelle forskelle.

Med integration menes, at indvandrere og flygtninge oppebærer fulde demokratiske rettigheder, og at arbejdet for fuld integration på arbejdsmarkedet forstærkes, herunder kvinders

arbejdsmarkedsintegration og børn og unges integration i skolesystemet, så der erhverves basale uddannelsesressourcer for alle. Omvendt kritiseres de lavere sociale ydelser som stigmatiserende. De forhindrer indvandrerne i at blive *“fuldgyltige medlemmer i et demokratisk samfund”*. De lavere sociale ydelser *“går ud over de i forvejen sårbare og dårligt uddannede, der bliver fastholdt i fattigdom, skubbet ud og marginaliseret. Det skaber alt andet end integration”*.

Mediernes konstruktion af flygtninge- og indvandrerspørgsmålet og politikernes vinkling af dette spørgsmål i mediernes tillægger de interviewede en stor betydning for meningsdannelsen. Politikerdiskursen og *“det officielle Danmarks politik”* ses at konstruere trusselsbilleder af flygtningestrømme, der underminerer økonomi og kultur. Indvandrerne generaliseres ud fra ekstreme eksempler og stigmatiseres som gruppe og fastholdes som minoriteter. *“Der opbygges et skel mellem ‘dem’ og ‘os’”* gennem *“racistisk retorik”* og en *“respektløs og uanstændig”* måde at tale om en hel gruppe. Den tolerante position er bekymret for, at politikernes diskurs forstærker fremmedfrygten og mindsker tolerancen over for kulturelle og religiøse mindretal. Der ses en parallel mellem politikernes diskurs om dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere og den måde, de konstruerer spørgsmålet om indvandringen på. Mange i positionen finder, at Danmark bør tage flere flygtninge end i dag, og at de europæiske lande må stå solidarisk sammen og gennem en fælles indsats fordele flygtningene.

Sammenlignet med den indvandrerkritiske position formuleres der ikke interesser med grundlag i de materielle vilkår. Det interesseperspektiv, der kan fremskrives, er interessen i at bevare samfundets sammenhængskraft forstået som et socialt åbent og demokratisk fællesskab, der inkluderer kulturelle og religiøse mindretal. Ses der på spørgsmålet om solidaritet, er de medmenneskelige handlinger for nogle af interviewpersonerne lig med solidaritet, og i et teoretisk perspektiv (Juul 2002) kan medmenneskelighed og humanisme tolkes som solidaritet, ligesom ønsket om et socialt og demokratisk fællesskab kan tolkes som samfundssolidaritet parallelt med den velfærdsstatslige solidaritet.

5.6.3. Ambivalente positioner

Imellem de to hovedpositioner ses ambivalente interviewpersoner, der har modsatrettede følelser og synspunkter på problemstillingen. Nogle interviewpersoner søger at fastholde en medmenneskelig indstilling tilsvarende den tolerante positions indstilling. Mens de på den anden side er presset på arbejdsvilkår og et usikkert arbejdsmarkedsperspektiv. Det kommer til udtryk i modsatrettede følelser og synspunkter, der formulerer kritik af *“fremmedfjendsk retorik fra DF”* men også fremhæver fejlslagne eksempler på integration efter argumentationsfiguren: *“Nu er jeg ikke racist, men ...”*. Det er interviewpersoner, som er ambivalente, men harmoniserer de modsatrettede indtryk, så deres principielle indstilling bevares.

Ambivalenser ses hos andre interviewpersoner som et skel mellem arbejdspligtetik og kollektiv retfærdighed, som er indoptaget som moralske normer, og på den anden side at opleve venskaber med *“velintegrerede muslimer”*. Der ses på den ene side en accept af lavere sociale ydelser for ikke-integrerede og nyttilkomne indvandrere og på den anden side en reaktion mod den negative diskurs, der rammer hele det muslimske mindretal som samlet gruppe. Kontakt med medlemmer fra kulturelle og religiøse minoritetsgrupper disponerer for tolerance og øger ambivalensen over for den officielle politik.

Et særligt synspunkt udgøres af interviewpersoner, der er ikke-faglærte og faglærte med et solidarisk værdisæt. De adskiller sig fra den tolerante position ved at se problemstillingen ud fra deres sociale position som lønarbejdende. De er bevidste om, at dagpengepolitikken og socialpolitikken mv. presser deres samfundsgruppe, og de søger efter løsninger på, hvordan presset på dem som gruppe kan mindskes. Det bringer dem frem til restriktive løsninger og synspunkter, som er sammenfaldende med den indvandrerkritiske position. På den anden side distancerer de sig fra fremmedfrygt og er ikke tilhængere af religiøs og kulturel assimilation; de kan heller ikke forstås gennem det kollektive retfærdighedsbegreb eller arbejdspligtetikken, og deres synspunkt må i stedet forstås som en måde at forsvare de sociale interesser på.

Eksemplarisk herfor er Ove, ikke-faglært, som ved de seneste valg er skiftet fra at stemme socialdemokratisk til at stemme Dansk Folkeparti på grund af indvandrer- og flygtningepolitikken.

På Oves arbejdsplads er der forskellige nationaliteter samlet omkring arbejdet, og Ove bliver bekræftet gennem dette fællesskab:

“Vi har tyrkere og kinesere og koreanere og negre – (humor:) det må man heller ikke sige mere – men vi finder ud af det, og jeg synes, det kører rigtig godt. Vi har en god stemning, de falder ind”.

Ove er ud fra sine lighedsforestillinger afvisende over for, at de sociale rettigheder og ydelser er lavere for den udenlandske arbejdskraft og for indvandrerne. *“Når de er her i landet, så må de have lige adgang til dagpenge og kontanthjælp som alle andre. Man kan ikke begynde at lave forskel på folk”.* Det ligger i forlængelse af Oves principielle lighedsforestilling, som er solidarisk: Velfærdsstaten er for alle uanset oprindelse. Ove indtager en kritisk holdning til indvandrer- og flygtningespørgsmålet på samfundsplanet ud fra, at han ser de sociale interesser som truet:

“Man skal huske at sørge for dem, der bor i Danmark, inden man begynder at hjælpe alle andre. Hjælp nu dem, der har brug for det først! Selvfølgelig skal man hjælpe andre, men det skal ikke være på bekostning af os andre, fordi de systemer [dagpengesystemet, kontanthjælpsystemet og efterlønssystemet] er skruet helt forkvaklet sammen”.

Problemet vil blive skærpet, såfremt der kommer store flygtningestrømme til Danmark, ifølge Ove. Det vil sætte hans principper på prøve. Ove går ind for at lukke grænserne og sende kriminelle udlændinge uden permanent tilknytning ud af landet. Det kan tolkes som Oves måde at skabe entydighed på. Han går ind for, at alle borgere og arbejdstagere skal have fuldgyldige rettigheder herunder adgang til sociale ydelser uden diskriminerende begrænsninger, og samtidig erfarer han, at de sociale standarder falder, og at samfundsøkonomien ikke kan tilgodese både en øget tilstrømning af indvandrere og flygtninge og en bevarelse af de sociale ydelser. At lukke grænsen og sende kriminelle udlændinge, der ikke har en tilknytning, ud af

landet, er en måde at ordne de modsatrettede tendenser på og gøre dem entydige. Ove er i tvivl, om han skal stemme socialdemokratisk eller på Dansk Folkeparti. Ove er skiftet til at stemme på Dansk Folkeparti ved de seneste valg bl.a. på grund af partiets politik om at få lukket grænserne og sende de kriminelle udlændinge ud af landet. Det er ikke på alle områder foreneligt med Oves meninger, og om partivalgets sammenhæng med hans værdier bemærker han: *“Jeg kan ikke se sammenhængen med, at jeg stemmer på Dansk Folkeparti. Det er jo uden for mine værdier”.*

5.6.4. Sammenfatning af indvandrer- og flygtningeholdninger

Der ses en skillelinje i materialet mellem to hovedpositioner – en indvandrerkritisk position og en indvandrer tolerant position – og derudover ses en del interviewpersoner, der har ambivalente holdninger, som er indbyrdes forskellige.

Der ses en skillelinje efter socialgruppe, idet hovedparten af funktionærerne kan placeres i den tolerante position, mens de ikke-faglærte og faglærte er mere delt, så ikke-faglærte og faglærte udgør hovedparten af de indvandrerkritiske. Der er derimod ingen skillelinje i materialet efter alder, hvilket man kunne forvente ud fra andre undersøgelser, men det kan skyldes, at denne undersøgelse ikke indeholder personer over 60 år.

Fortolkningen af materialet har først søgt at sætte de indvandrerkritiske og de indvandrer tolerante holdninger på begreber. Den indvandrerkritiske position kan forstås og fortolkes gennem begreber som: *arbejdspolitikk*, som er en moralsk fordring om at bidrage med en gennemsnitlig arbejdsindsats; *et kollektivt retfærdighedsbegreb* omsat til, hvornår det er retfærdigt og rimeligt, at indvandrere og flygtninge er berettiget til sociale ydelser og velfærdsydelser og kan opnå demokratiske rettigheder, og for det tredje *socialgruppeinteresser*, som ud fra økonomisk usikkerhed og pres på velfærdsforhold og materielle levevilkår afviser, at der er samfundsøkonomisk råd til at sikre både den eksisterende befolkning og den nytilkomne kulturelt anderledes gruppe. Det fjerde begreb *fremmedfrygt*, som interviewene er forsøgt fortolket ud fra,

forekom derimod sjældent, mens påvirkningen fra mediernes og politikernes dagsordener må vurderes til at være medvirkende til, at der skabes negative stereotyper. I et mere overordnet perspektiv kan den utilfredshed, der er formuleret, ses i sammenhæng med den internationale trend. Økonomisk globalisering, outsourcing og migration svækker det økonomiske grundlag for dele af arbejderklassen, og neoliberalismen har udnyttet finanskrisen til at gennemføre forringelser af de sociale sikringssystemer og af velfærdsstaten. Det fører til forskellige typer af modreaktioner i form af vælgerbevægelser i protest mod indvandring og de sociale nedskæringer, frygt for det multikulturelle samfund og modreaktioner mod kosmopolitiske og postmaterielle værdier (Inglehart & Norris 2016). De indvandrerkritiske interviewpersoner er ikke bærere af alle typer af bekymringer og utilfredsheder – frygt for mindretalskulturer var i mindre grad til stede i materialet – mens sammenhængen mellem kritik af sociale nedskæringer og kritik af øget indvandring er en fællesnævner for de fleste. Det gælder ligeledes bekymring for islamisk fundamentalisme og parallelsamfund. (Kosmopolitiske og postmaterielle værdier har ikke været systematisk undersøgt i interviewene). Solidaritet blev ikke tematiseret, selv om solidaritet er en værdi for en del af interviewpersonerne i den indvandrerkritiske position.

Den tolerante position har et medmenneskeligt-humanistisk rationale som udgangspunkt og er fortæller for kulturel og religiøs tolerance. Positionen går entydigt ind for integration og ikke assimilation og tager samtidig afstand fra kvindeundertrykkende og udemokratiske træk ved mindretalskulturer. Ligeledes kritiseres begrænsninger i rettigheder og sociale ydelser, der særligt rammer indvandrere, for at være menneskeligt uværdige og for at stigmatisere en stor samfundsgruppe. Politikernes vinkling i medierne tillægges en stor betydning for meningsdannelsen og for, at indvandrere beskrives gennem negative stereotyper, der forstærker fremmedfrygten.

Hvis der kan fortolkes et interesseperspektiv ud fra interviewene, er det interessen i at udvikle samfundet til at inkludere kulturelle og religi-

øse mindretal og bevare samfundets sammenhængskraft. I et andet teoretisk perspektiv kan medmenneskelighed og humanisme fortolkes som solidaritet, ligesom ønsket om et socialt og demokratisk fællesskab kan tolkes som samfundssolidaritet parallelt med den velfærdsstatlige solidaritet.

Mellem de to hovedgrupperinger ses ambivalente orienteringer med grundlag i socialisationsværdier, situationsbestemte holdninger, mediernes og politikernes holdningspåvirkninger og konkrete modsatrettede erfaringer. Samlet set må der konstateres en stærk deling mellem holdningsgrupperingerne. På tværs af skillelinjerne peger hovedtendensen på integration og ikke på kulturel og religiøs assimilation.

Forskningen i befolkningens holdninger til indvandrere og flygtninge diskuterer, hvad der forklarer, at nogle personer udvikler tolerance over for minoritetsgrupper, mens andre ikke gør. En konklusion, som undersøgelser, der anvender spørgeskemadata, når frem til, er, at der er sammenhæng mellem uddannelse og "etnisk tolerance" (Gaasholt & Togeby 1995). Men der er ikke enighed om, hvad forklaringen på sammenhængen er, og de statistiske analyser peger ikke på stærke sammenhænge mellem variable, der kan forklare uddannelsesfaktorens betydning (Gaasholt & Togeby 1995, Nannestad 1999, Goul Andersen 2002, 2016, Mikkelsen 2008, Thomsen 2017). Et bud på en forklaring kommer fra Gaasholt og Togeby. Sammenhængen mellem "etnisk tolerance" og uddannelse hviler på, at uddannelse er en socialiseringsfaktor. Gennem uddannelse indlæres tolerance over for afvigende grupper. For det andet får man gennem uddannelse mere kognitiv kapacitet og intellektuel modstandskraft over for mediernes skræmmekampagner, som tillægges en selvstændig betydning for tolerance. For det tredje har personer med en kortere eller ingen uddannelse færre ressourcer og føler sig i højere grad politisk magtesløse i det moderne samfund (Gaasholt & Togeby 1995, s. 95-100). En anden forklaring er konkurrenceteorien, der fokuserer på, at sociale grupper reagerer mod indvandrere, fordi de oplever dem som vindere i kampen om samfundsgoder, f.eks. job, sociale ydelser og boliger (Goul An-

dersen 2002), eller oplever et velfærdstab ved flygtningenes og indvandrernes tilstedeværelse (Nannestad 1999). En tredje forklaring er kontaktteorien (Allport 1954). Uvidenhed ses som en vigtig årsag til fordomme og negative stereotyper (Larsen 2012), og relationer mellem flertal og mindretal vil øge tolerancen.

Teorierne kan inspirere til forklaringer, men har også blinde pletter. Der er ikke i de nævnte undersøgelser kontrolleret for socialisation og ansættelse i privat/offentlig sektor, hvad denne undersøgelse kan pege på, kan være vigtige faktorer for at forstå tolerance/intolerance over for minoritetsgrupper. I socialisationen tilegnes grundlæggende værdier, og offentligt ansatte tilegner sig et medmenneskeligt omsorgsrationalt gennem de fagprofessionelle uddannelser.

Ses der på, hvad denne undersøgelse har bragt frem af sammenhænge, kan nogle af teorierne have noget at sige. Funktionærerne har længere uddannelser, men det, der særligt falder i øjnene, er, at en stor andel af de interviewede funktionærer arbejder inden for velfærdsstatsinstitutionerne, og de har som fagprofessionelle tilegnet sig et omsorgsrationalt, som disponerer for tolerance. Der kan antages at være en forskel på funktionærernes tolerance over for minoritetsgrupper efter sektor, hvad de kvantitative undersøgelser ikke fanger. Materialet i denne undersøgelse peger i nogen grad

på dette. De private funktionærer deler sig over alle tre positioner, mens hovedparten af de offentlige funktionærer er i tolerante positioner. Det er dog forskelle, man på det foreliggende datagrundlag skal være forsigtig med at konkludere entydigt ud fra. Ses der på de ikke-faglærte og faglærte i den kritiske position, kan deres reaktioner på indvandring godt forstås i forlængelse af konkurrenceteorien: Sociale ydelser og velfærds løsninger skal fordeles inden for en samfundsøkonomisk ramme. Men konkurrenceteorien er ikke i stand til at forklare variationen inden for gruppen, dvs. hvorfor andre ikke-faglærte og faglærte arbejdere befinder sig i den tolerante position. Ses der på kontaktteorien kan den finde støtte i materialet. Det viser sig, at når man har flygtninge og ikke-vestlige indvandrere som arbejdskollegaer og som venner og har været i kontakt med udsatte grupper af flygtninge og ikke-vestlige indvandrere i velfærdsinstitutionerne, øger det tolerancen eller ambivalensen. Derimod synes sporadisk kontakt at bekræfte en indvandrerkritisk holdning.

Samlet set synes der at være tale om en mangesidet problemstilling, hvor moralbegreber, sociale interesser og sociale og kulturelle forståelser foreligger som bagvedliggende faktorer for tolerance og intolerance over for kulturelle og religiøse mindretal.

6. Alternative fagforeningsmedlemmer

Dette kapitel behandler spørgsmålet om at være medlem af en alternativ fagforening. Alternative fagforeninger defineres i dette projekt ud fra forskningslitteraturen som fagforeninger:

1. Der ikke indgår overenskomster med arbejdsgivere.
2. Hvor de overenskomster, som alternative fagforeninger indgår, ikke er den dominerende overenskomst på området.
3. Hvor fagforeningens vedtægter ikke indeholder bestemmelser om strejkeret og sympatikonflikt. Deltagelse i arbejdsstandsninger må kun finde sted med henvisning til liv, ære og velfærd.²⁰

I denne undersøgelse drejer det sig om interviewpersoner, der er medlemmer af Kristelig Fagforening og Det Faglige Hus.

De alternative medlemmer er oprindeligt i forskningslitteraturen²¹ blevet set som individuelle mennesker, der træffer bevidste valg om at nyde godt af den overenskomst og de andre fælles goder, som fagforeningerne forhandler sig frem til, mens de ikke ønsker at bidrage til fagforeningerne gennem at betale et kontingent. De individuelle arbejdstagere benævnes ofte "free riders" (eller i den danske terminologi "gratispassagerer"). Endvidere fremhæver litteraturen, at den kristelige fagforening ikke er en rigtig fagforening, fordi den forbyder sine medlemmer at strejke og ikke overholder de internationale konventioner om strejkeret.²² Når arbejdstagerne melder sig ind, antages det, at de afskærer sig fra denne rettighed. Alternative medlemmer antages endvidere at være i ideologisk overensstemmelse med alternative fagforeningers værdigrundlag om den person-

lige frihed, og i mindre overensstemmelse med værdier som sammenhold og solidaritet og fagforeningers støtte til Socialdemokratiet. Inden for fagbevægelsen er alternative medlemmer ofte forstået som motiveret af den individuelle nytte, der opnås ved et billigere kontingent. Nye kvantitativ forskning viser imidlertid, at der kan være tale om sammensatte begrundelser (jvf. rapportens indledning). Formålet nedenfor er derfor at belyse problemstillingen uddybende gennem de personlige interview.

De forskningsspørgsmål, der tages op i dette kapitel, drejer sig *for det første* om, hvorfor man tilslutter sig en alternativ fagforening. Skyldes det *værdier, medlemsgoder* (forsikringsordninger, medlemsservice o.a.), *kollektiv påvirkning* (chikane, pres, udelukkelse fra arbejdspladsens møder og lokalaftaler), *kritik af andre fagforeninger* eller andre forhold? *For det andet* ses der på, om de alternative medlemmer har en anden problemforståelse af vilkårene på arbejdspladsen end kollegaerne, om de indgår i arbejdspladsens fællesskab, og hvordan kollegaerne forholder sig til dem som alternative. *For det tredje* ses der på, om der hos alternative medlemmer er en anden principiel forståelse af fagforeningernes formål (herunder strejkeretten).

Kapitlet er disponeret, så der i den første del bringes en række personportrætter. Det er hensigten her at illustrere forskellige personlige opfattelser i forskellige kontekster og herigenem indfange bredden i materialet. I personportrætterne anvendes der stort set kun det fra interviewene, der er nødvendigt for at besvare ovenstående tre spørgsmål, mens det øvrige interviewmateriale er anvendt i andre af undersøgelsens kapitler. Da interviewpersonernes svar

20 E. Caraker: Kristelig Fagforening og aftalesystemet, 2013. Punkt 3 om strejkeretten gælder i Kristelig Fagforening og ikke i andre alternative fagforeninger. Kristelig Fagforenings medlemmer kan få dagpenge, når de henviser til liv, ære og velfærd, f.eks. at de udsættes for pres og dårligt omdømme fra kollegaer, der nedlægger arbejdet, jf. Kristelig Fagforening: Vedtægter, par. 3, 2015.

21 M. Olson: The Logic of Collective Action, 1965.

22 S. Scheuer: Den Kristelige Fagbevægelse – en vellykket illusion, 1999.

på spørgsmålene også er bestemt af arbejdspladsens kontekst, følger de enkelte portrætter ikke slavisk de tre spørgsmål. Efter de personlige portrætter foretages der en tværgående opsamling og konklusion på kapitlets forskningsspørgsmål. Personerne indplaceres i en teoretisk model sammen med ikke-medlemmerne i slutningen af *kapitel 7*.

(1) Morten, medlem af Kristelig Fagforening

Morten er 28 år og butiksansvarlig inden for telekommunikation. Han har eneansvaret for butikken og sælger og reparerer IT-telefoni uden ejerens tilstedeværelse. Morten er gået ud af skolen efter 10. klasse. De følgende tre år gennemførte han forskellige uddannelsesforløb. Først et elektronik- og IT-forløb på teknisk skole, men han fandt efterfølgende ingen praktikplads. Herefter gik han et år på kontanthjælp og produktionsskole, forsøgte igen teknisk skole i et etårigt IT-supporterforløb, men igen uden at finde en praktikplads. Det var ifølge Morten en interessant tid med indblik i, hvordan *“unge, der lever lidt på kanten, har det, og dér skulle jeg ikke ende”*. Det var også en problematisk tid, hvor initiativer endte resultatløst med et begreb, Morten henter fra IT-verdenen, som et *“endless loop”*. Det betyder, at: *“Man skulle gøre alt for at komme i gang med et eller andet og finde et nyt kursus eller en ny aktivitet, og når man var færdig med det, så var man stadigvæk det samme sted”*. Efter tre år fik Morten tilbudt en praktikplads, som han sagde nej til. Morten og de andre deltagere på job-søgningskurset var utilfredse med, at de skulle arbejde for kontanthjælpen, og at virksomhederne løbende supplerer op med gratis arbejdskraft: *“Vi ville ikke udnyttes”*.

Umiddelbart efter fik Morten i en alder af 20 år arbejde i en lille grafisk produktionsvirksomhed med 12 ansatte, hvor han var ansat i seks år. Virksomheden overlevede ikke den økonomiske krise. Efter flere afskedigelsesrunder og det seneste år med en aftalt lønnedgang på 10 % lukkede virksomheden (jf. *kapitel 5.1*). Efter fire måneders arbejdsløshed startede Morten i den nuværende ansættelse, hvor han ansat på 2. år er meget tilfreds med ansættelsen, selvstændigheden i arbejdet og medansvaret for at udvikle butikken. Han afslutter fortællingen om arbej-

det med: *“Ja, det er arbejdslivet indtil nu. Det er banket op fra ingenting, skuden er vendt og kommet helt op. Det er vildt!”*

Morten er vokset op i en arbejderfamilie. Mortens far arbejder i bygge- og anlægsbranchen, og moderen er social- og sundhedshjælper. Begge forældre er medlemmer af en fagforening inden for LO-området. Centralt for Morten er værdier som hjælpsomhed, omsorg og at *“behandle alle lige ens”*. Han kan ikke genkalde, at fagforeningsidéer om fællesskab og solidaritet er blevet præsenteret. Forældrenes partipolitiske orientering er skiftet fra Socialdemokratiet til Dansk Folkeparti ved de seneste valg.

Morten blev medlem af Kristelig Fagforening som 21-årig efter ansættelsen i produktionsvirksomheden. *“Først var der de skiftende ansættelser, og var jeg overhovedet inde på arbejdsmarkedet?”* Økonomien på kontanthjælp var ikke god nok til fagforeningsmedlemskab, og produktionsskolen indgik ikke i et a-kasse-regnskab som rigtige arbejdstimer. *“Jeg var jo sådant set med i de dér “Gem væk”-grupper, hvis man kan kalde det dét, hvor man siger, at de har fået så og så mange unge i job eller uddannelse, ja, (ironisk:) men lige så snart de er færdige, så er de stadig arbejdsløse”*. Med ansættelsen i produktionsvirksomheden var der *“endelig et rigtigt job”*, og økonomien blev god nok til et fagforeningsmedlemskab. Forældrene havde tilrådet, at Morten meldte sig i fagforening for at have et *“sikkerhedsnet”*, men de pegede ikke på en bestemt fagforening. Virksomheden havde ingen overenskomst, så: *“Vi kunne frit vælge, så jeg tænkte: Jeg ta’r den billigste, og det var ikke noget, jeg regnede med at få brug for nogensinde, og min stedfar var der [i Krifa] i forvejen, så jeg tænkte, at det var fint nok”*. Kollegaerne var medlemmer af 3F, HK og alternative fagforeninger, og der var ikke et pres for medlemskab.

Da ledelsen fremlagde forslag om lønnedgang, inkluderede møder om forslaget og møder om den efterfølgende forværrede situation for arbejdspladsen alle ansatte. Her gik de ansatte med til ejernes forslag om lønnedgang i et år, dog uden at de ansatte rådførte sig med fagforeningerne først. Da virksomheden lukkede, *“viste det sig, at det med fagforening, det*

var et godt råd, som viste sig at gi' pote i den sidste ende". Morten oplevede endvidere en hurtigere sagsbehandlingstid i sin fagforening end den, kollegaerne fik i deres. Det drejede sig om virksomhedens manglende lønfterbetaling og feriepenge: "Der var de [Krifa] gode. Der gik en måned, så var det afklaret, og så var der nogle af de andre, der var blevet fyret, og det tog deres fagforeninger fire måneder, før der skete noget", hvilket bekræftede Morten i hans fagforeningsvalg.

Mortens fagforeningsforståelse kan ses som opdelt i to dele, argumenter ud fra det individuelle perspektiv og ud fra det fælles perspektiv: Det individuelle argument tager udgangspunkt i, at det er vigtigt for den enkelte at sikre sig, at have et sikkerhedsnet, "en back up, hvis det går galt".

Argumentet anvendes også over for andre: Alle arbejdstagere bør være medlem af en fagforening. Venner og bekendte, der ikke er medlemmer, må overbevises om medlemskab i deres egen interesse. Hvilken fagforening de melder sig ind i, er underordnet. Her ligger en tydelig forbindelse tilbage til forældrenes råd. Den fælles argumentation tager udgangspunkt i relationen mellem "cheferne" og arbejdstagerne: Det er "arbejdsgivernes marked", og organiseret indsats er nødvendig for at undgå "en nedadgående spiral". Hvad angår spørgsmålet om Vejlegård-konflikten, er Morten helt i overensstemmelse med 3F og imod Kristelig Fagforening, der indgik en angiveligt dårligere overenskomst på vegne af de ansatte. Heri ser han også risiko for "social dumping" og generalisering (jf. kapitel 5.2 om Vejlegården under 'Den kollektive position').

Morten mener ikke, at det er Kristelig Fagforening, der kan løfte det fælles perspektiv. Om Kristelig Fagforenings strejkebestemmelser siger han:

"De gule fagforeninger har ikke den cash, hvis man kan sige det sådan [...]. Og der har de ansatte jo, i større selskaber, mere magt [...], for strejk våbnet, det er jo et godt våben at ha', for det slår jo hårdt, f.eks. med Ryanair for nylig. Det er simpelt hen et godt våben at ha'".

Her argumenteres der for det kollektive perspektiv. Men med erfaringen fra ansættelsesrelationen i butikken og erfaringen med

fagforeningen efter virksomhedslukningen har Morten ikke tænkt sig at skifte fagforening. "Det kan være fint med en overenskomst. Det er slet ikke det. Men jeg har lært, at jeg kunne hive en 20'er hjem, sidste gang, vi [Morten og ejeren] var til lønsamtale herinde".

I Mortens argumentation viser der sig også at være et følgeargument, der begrunder fagforeningstilslutningen, og det er fagforeningernes støtte til Socialdemokratiet og til kultur. Morten identificerer sig ikke med Socialdemokratiets politik. Han stemte på Socialdemokratiet ved det første valg, mens han ved de efterfølgende valg stemte på Venstre, og ved valget i 2015 overvejede at stemme Dansk Folkeparti. Her er nationale værdier og indvandrer- og flygtningepolitikken af vigtig betydning. Hypotetisk kunne et andet fagforeningsmedlemskab komme på tale, hvis den økonomiske støtte til Socialdemokratiet blev afskaffet. "Så kunne jeg sagtens finde på at skifte, men ellers så bliver jeg her, hvor jeg er".

Som det fremgår, er fagforeningsorienteringen ambivalent, og den må forstås som et produkt af påvirkninger fra flere forskellige sammenhænge, som Morten indgår i. Den grundlæggende tilskyndelse til organisering kan være påvirket af forældrenes holdninger og opfattelser, men Morten er sig ikke bevidst om, at der herfra kan være andre kollektive værdier, der har formet hans samfundsbevidsthed.

Fra en stedfar, der har konservative værdier, og måske også fra samfundsdiskurser, finder en påvirkning sted, der peger på fagforeningsmedlemskabet som et individuelt og "frit valg" ud fra markedsøkonomiske nyttebetragtninger.

I miljøerne omkring produktionsskolen og jobsøgningskurserne udvikler deltagerne fælles refleksion over den situation, systemet har sat dem i. Miljøet har udviklet en bevidsthed om en modsætning til virksomheder, der udnytter beskæftigelsessystemet og de jobsøgende som disciplineret arbejdskraft.

Fra ansættelsesrelationen i butikken er han påvirket af den individuelle ansættelsesrelation og den tætte og uformelle relation til den jævnaldrende ejer. Der er et fælles "vi" og en identifikation med virksomhedens formål og økonomiske rationale og anerkendelsen af ejers kreative evner til at få virksomheden til

at ekspandere til flere butikker. Butikken som miljø er betydningsfuldt, i den forstand at Morten herigennem ser sig selv som et selvstændigt menneske, der mestrer sit eget arbejdsliv. Svarende hertil bekræftes fagforeningstilslutningen som et "frit valg". Mortens ansvar i butikken synes derimod ikke for alvor at trække ham i retning af et perspektiv om at blive selvstændig. Han har afslået et tilbud fra en tidligere ejer om at købe butikken. Her trækker han på erfaringen fra den lukkede produktionsvirksomhed og personlig viden om den usikre konkurrencesituation inden for telebranchen: *"Det er vigtigt for mig, at der er noget løn"*. Samtidig er der en bevidsthed i forhold til den tidligere ejer om, at: *"der ikke var hold i det [butikkens økonomi], og han skulle bare sælge for at prøve at få nogle penge ud af det"*.

Fra vennekedsen er der resonans for en dikotomisk samfundsforståelse, der ser arbejdsmarkedet som delt i modsatrettede interesser. En af Mortens venner er ansat i 3F, og med ham diskuteres løbende problemstillinger om arbejdsmarkedet, social dumping, arbejdsgiverstrategier og arbejdskonflikter (som Morten på eget initiativ bringer op: Ryanair, Norwegian, Cimber Air, Vejlegården, SAS o.a.). Den dikotomiske samfundsbevidsthed viser sig i hans konkrete analyser af samfundsfænomener samt i metaforer og sociale kategoriseringer, som f.eks. *"strejkevåbnet"*, *"os arbejderklasse"*, *"cheferne"*, og *"den laveste klasse"* (kontanthjælpsmodtagerne).

Der er således både sammenhæng og ambivalenser i hans beretning. De modsætninger, der herigennem blotlægges, hvad angår fagforeningsspørgsmålet, vejes op mod hinanden. På den ene side fører 3F en nødvendig kamp for at opretholde et levedygtigt lønniveau for de lønarbejdende, og på den anden side støttes en fagforening, der erkendes ikke at være en støtte herfor. Den udslagsgivende argumentation lægger vægt på den individuelle erfaring om, hvordan de ansatte i produktionsvirksomheden blev hjulpet af deres fagforeninger i forløbet efter lukningen. Sekundært har kritikken af støtten til Socialdemokratiet betydning, men den synes i forhold til den individuelle erfaring medieret. De fire erfaringssammenhænge har hver betydning for, hvilke forståelser der udvikles.

"Frit valg" gøres erfaringsbaseret, og "frit valg" svarer til Krifa-ideologien og til ansættelsesrelationen. Men de andre sammenhænge påvirker også. I en anden arbejdspladskontekst kan en anden fagforening tænkes at være mulig. Det kan indirekte tolkes ud af fortællingen om, at Mortens stedfar skiftede fra Kristelig Fagforening til 3F, da han skiftede arbejde:

"... og der skal de være i 3F, eller det er bedst, hvis de er i 3F, for så kan de få overenskomsten. Altså, det får de alligevel, men det er bedst, hvis de er i 3F. [...] Så gik han jo bare med i fællesskabet, kan man sige. Det er ikke sådan, at de har vredet armen om på ham, "Du skal ind" – det var bare den, de havde derovre, så det var bedst, hvis de alle var der. Der er jo det frie valg, som de ikke kan tage fra folk".

Det er altså i orden at skifte fagforening, samtidig med at idéen om, at individet vælger frit, opretholdes.

(2) Michael, medlem af Det Faglige Hus

Michael er 34 år, uddannet speditør og arbejder i et shippingfirma. Han startede efter 10. klasse på handelsgymnasiet. Michael blev skoletræt og kunne ikke holde fokus, han opgav handelsgymnasiet og arbejdede herefter som ikke-faglært i en produktionsvirksomhed i fire år. Tilbage på uddannelsessporet gennemførte Michael speditøruddannelsen i en transportvirksomhed, men brød med virksomheden: *"Jeg skulle lave elevting og lave kaffe, og det var en forkert holdning til en. Jeg følte ikke, at man var ansat på lige vilkår"*. Han kom til et nyt speditørfirma med fire ansatte og arbejdede her i fire år. Det var ifølge Michael lærerigt, men arbejdspresset var hårdt, der var meget stress, og Michael skiftede til et mindre shippingfirma. Her nåede han at arbejde i ti måneder, inden han blev afskediget i 2012, fordi firmaet kom i økonomiske problemer. Efter tre måneders arbejdsløshed blev Michael ansat i endnu et shippingfirma. Her var ledelsesstilen autoritær, der blev talt dårligt til de ansatte, arbejdspresset var stort, og Michael gik ned med stress efter ét år. Efter at have været sygemeldt i tre måneder med tilknyttet erhvervspsykolog blev Michael afskediget. Herefter kom han til den nuværende virksomhed med 15 ansatte som shippingassistent, først

ansat i et halvt år som vikar på deltid og herefter som fastansat. På interviewtidspunktet har Michael været ansat i et år i denne virksomhed, som for ham fremstår som attraktiv i modsætning til den forrige virksomhed.

Michael er vokset op hos sin mor efter en tidlig skilsmisse. Michaels mor arbejdede som rengøringsassistent, og faderen inden for shipping og aktuelt som butikschef. Der blev diskuteret meget politik i barndomshjemmet. Familien på moderens side var *“inkarnerede socialdemokrater”*, men de skiftede til Dansk Folkeparti op igennem 00'erne, og moderen er i dag *“fanatisk støtte”* til Dansk Folkeparti bl.a. på grund af indvander- og flygtningepolitikken. Michaels far befinder sig derimod til venstre i det politiske spektrum, *“ovre mod Enhedslisten”*. Michael fremhæver værdier som *“hjælpsomhed”* og *“ansvar for hinanden”* samt arbejdspligtetik om at være ordentlig med sit arbejde, og at *“det er alles ansvar at få et arbejde”*. Michael kan ikke genkalde sig, at fagforeningsidéen har stået centralt. Partipolitisk stemmer Michael socialdemokratisk ved kommunevalgene, for *“så er velfærden i de bedste hænder”*, og ved de nationale valg på Venstre, for *“så er økonomien i de bedste hænder”*. Det virksomhedsøkonomiske rationale, som han støtter sig til, må vurderes til at være tilegnet igennem de merkantile uddannelsesforløb.

Michael meldte sig ind i HK i handelsgymnasiet, skiftede til SiD i produktionsvirksomheden, for *“det lå i kortene, at det skulle man bare”*, skiftede tilbage til HK under speditøruddannelsen, men skiftede et stykke tid efter elevtiden til Det Faglige Hus. *“Jeg kunne spare rigtig mange penge ved at skifte til dem”*. Det billigere kontingent var den eneste grund til skiftet, og fagforeningsdelen har Michael ikke benyttet. Der er ingen individuelle medlemsgoder hos Det Faglige Hus eller andre fagforeninger, som appellerer til Michael og begrunder medlemskabet. *“Jeg ser ikke a-kassen som et fællesskab. Jeg har følt, at det er lige som at købe en forsikring”*. Fagforeningsmedlemskabet er således tænkt som en individuel og markedsgjort relation.

Når der ses bort fra produktionsvirksomheden i begyndelsen af Michaels arbejdsliv, har ingen af de øvrige virksomheder, Michael har været ansat i, været overenskomstdækket.

Funktionærloven har været gældende, og der har ikke været talspersoner eller personaleforeninger, der har indgået lokale aftaler med ledelsen. Ansættelsesrelationen er en individuel relation, hvor de ansatte ikke officielt taler med hinanden om, hvilken løn og hvilke lønstigninger de får. Michael foretrækker det individuelle forhandlingssystem, selv om han er imod den forfordeling, der finder sted, når chefer udnytter, at nogle kollegaer ikke er gode til at forhandle (jf. kapitel 4).

Michael kender ikke kollegaer i speditør- og shippingvirksomhederne, der har været medlemmer af f.eks. HK og andre fagforeninger, der kunne tænkes at arbejde for overenskomstdækning. Michael kender ikke kollegaernes organisationsforhold, og det er sjældent, at der diskuteres fagpolitiske spørgsmål. På enkelte af de arbejdspladser, som Michael har været på, fremhæver han behovet for en selvstændig medarbejderorganisering, fælles personaleinitiativer og et styrket arbejdsmiljøarbejde (virksomheden med autoritær ledelsesstil), men i dette perspektiv tænkes der ikke på fagforeningsorganisering. Michaels område er som analyseret i kapitel 4 et typisk funktionærområde. Der er ikke tradition for faglig organisering, og regulering af arbejdsmiljøet fremstår som svagt og løst organiseret. Samlet set ud fra de arbejdspladser Michael har været på, kan han ikke se behovet for overenskomstdækning. Han opfatter således heller ikke, at han lukrerer på et kollektivt gode, som fagforeninger har frembragt:

“Jeg har ikke overenskomst på mit arbejde, så hvad? På den ene side kan man sige, at de [fagforeningerne] skal have noget for at yde en indsats, men jeg har en god samvittighed, for jeg sidder på en arbejdsplads, som ikke har overenskomst med nogen af dem. Jeg ved godt, at der på den arbejdsplads, den er også et resultat af, hvad de har gjort, tilbage i tiden, men nu er vi i nutiden”.

Michaels fagpolitiske holdning er differentieret: opbakning til fagforeninger i Ryanair-konflikten og afstandtagen i konflikter af typen Nørrebro Bryghus (og Vejlegården).

“Overordnet tjener fagforeningerne et rigtig godt formål. Altså det der med, at de kan give en fælles stemme, sådan at folk fra arbejderklassen

de får de rigtige vilkår, som for eksempel der med Ryanair [...]. Det er nødvendigt i forhold til arbejdsgiverne, og for at folk ikke bliver udnyttet og trådt på”.

På den anden side mener han, at fagforeninger ikke må udfordre den personlige frihed til selv at kunne vælge. Hvis arbejdstagerne selv vælger at arbejde under de givne forhold, skal fagforeninger ikke intervenere og søge at tvinge alternative fagforeninger ud af virksomheden: *“For eksempel Nørrebro Bryghus, hvor medarbejderne de gik ud og sagde, at de var ganske glade for den overenskomst, de havde, og så går 3F ind og bruger sådanne nogle mafiametoder”.* Dette anskues ud fra, at fagforeningerne bør være i en konkurrencesituation med hinanden, og at der ikke må lægges hindringer i vejen herfor: *“Det er farligt at putte monopol på en fagforening på en arbejdsplads. Det synes jeg/jeg er sådan en med, at konkurrence er en god ting”.* Den måde at anskue arbejdsmarkedet og organisering og regulering af arbejdsmarkedet på må tilskrives de uddannelsesforløb i økonomi mv., som han har gennemført i de merkantile uddannelser.

(3) Jens, medlem af Kristelig Fagforening

Jens er 45 år og uddannet klejnsmed. Jens fik afbrudt sin uddannelse, fordi virksomheden gik konkurs, og Metal hjalp ham med at finde en ny læreplads, hvor han afsluttede uddannelsen. Jens har været på mange arbejdspladser, fortrinsvis på *“de små steder”* og i reglen højst ét år ad gangen, og han har i en periode været tilknyttet et vikarbureau. *“Jeg er af den type, at hvis jeg ikke trives et sted, så vil jeg ikke være der”.* Jens arbejder på 2. år i en virksomhed med 40 smede.

Jens er fra en familie med små kår. Faderen var arbejdsmand, moderen social- og sundhedshjælper, og bedsteforældrene var landarbejdere. Arbejdspolitietik må vurderes til at stå centralt i opdragelsen. Jens og hans bror var de første i familien, der fik en uddannelse. Jens beskriver sin barndom som hård: *“Jeg blev mobbet meget, og det var først, da jeg lærte at slå fra mig, at det holdt op”.* Jens har ikke en klar forestilling om forældrenes politiske orientering, men *“socialdemokraterne, dem kan jeg ikke lide, og det stammer nok hjemmefra. Den gamle kunne ikke lide dem”.*

Da Jens var 30 år, meldte han sig ud af Metal og ind i Kristelig Fagforening. Baggrunden var en uenighed med en værkfører. Jens og en anden kollega havde fundet et nyt arbejde, og de sagde deres stilling op uden at overholde opsigelsesvarslet. Firmaet tilbageholdt derfor 15.000 kr. for dem hver, og de blev opbrugte over dette:

“Firmaet havde ret, men 15.000 kr. var mange penge dengang”, og de søgte fagforeningen om støtte. *“Men formanden ville ikke gøre noget. Han lændede sig tilbage og sagde: ‘Jeg kan ikke hjælpe jer’. Ikke noget med at gyde olie på vandene og tage en snak med firmaet om en løsning”.*

Jens følte sig svigtet af fagforeningen. *“Hvis ikke det var sket, så havde jeg nok været medlem af Metal endnu”.* Ud over den konkrete grund må medlemskabet i Kristelig Fagforening ses i sammenhæng med Jens' mistillid til Socialdemokratiet: *“Jeg kan ikke lide, at det bliver for rødt og for pamperagtigt, og at det kommer for tæt på det politiske. Og det er nok også en af grundene til, at jeg i dag ikke kan overbevises”.* Forløbet omkring udmeldelsen kan derfor også fortolkes sådan, at fagforeningerne ikke må være forbundne med Socialdemokratiet, og at de må ikke være bureaukratiske. På spørgsmålet, om der er et økonomisk argument for at vælge Kristelig Fagforening, svarer Jens, at hans økonomi efter en skilsmisse er blevet mindre god, og at forskellen mellem de to fagforeningskontingenter er iøjnefaldende, men at det ikke er afgørende for, at han ikke melder sig ind i Metal. Det er derimod det nedenstående hændelsesforløb på hans nuværende arbejdsplads.

På arbejdspladsen er alle smedene medlemmer af Metal undtagen Jens. Tillidsrepræsentanten opdagede efter 1½ års ansættelse, at Jens var medlem af Kristelig Fagforening. Det har ført til et stort pres fra flertallet af kollegaer på Jens for, at han skifter til Metal. Jens er *“forurettet”* over, *“at de skifter holdning til mig. Jeg er jo den samme person”.* Jens har stået imod presset, som han betegner som mobning. Mange kollegaer vil ikke længere hilse på eller tale til ham. I interviewsituationen er presset aftaget, og det udøves kun af en mindre gruppe på 6-7 kollegaer. Tillidsrepræsentanten har meddelt, at han ikke længere kan være repræsentant for Jens, og at

Jens ikke længere kan være med i den faglige klub på arbejdspladsen. Jens opfatter det som en negativ sanktionsform, og han reagerer modsat på presset: *“Hvis det er holdningen i Metal, at man skal mobbes, så skal jeg i hvert fald ikke være medlem af Metal”*. Episoden har altså den modsatte effekt. Jens vil ikke melde sig ind i en organisation, som behandler andre mennesker på denne måde. Sagen *“fylder meget i hovedet”* på Jens, og exitstrategien synes som en måde for Jens at løse konflikter eller krænkelser på. Han trækker en parallel tilbage til historien om udmeldelsen af Metal: *“Der blev jeg pisset på, og man skal ikke pisse på mig to gange”*.

Jens mener, at han skal være med i arbejdspladsens sociale og fagpolitiske fællesskab, også selv om han ikke er medlem af den fagforening, der har overenskomsten med virksomheden. Kollegaerne mener, at han *“nasser”*, og *“fordi de har overenskomst med Metal, så vil de have, at jeg skal være medlem”*. Ifølge Jens er der ikke nogen uddybende argumentation for, at han *“nasser”*. For Jens fremstår det, som om kollegaerne mener, at han bør arbejde på den dårligere kristelige overenskomst. Heroverfor er det vigtigt for Jens, at der er lige løn for lige arbejde: *“Jeg laver det samme arbejde som dem, og mit arbejde er lige så meget værd som deres, så jeg skal have det samme, som de får. Hvis de vil lave om på det [dvs. forskelsbehandle, så Jens ikke får del i f.eks. lønstigninger], så vil jeg skifte til Metal”*. Jens forholder sig ikke direkte til synspunktet om, at han *“nasser”* i betydningen, at hvis den enkelte ikke bidrager til den organisation (Metal), som frembringer det kollektive gode (overenskomsten), lukrerer man på fællesskabet. Ud fra det, Jens fortæller, virker det ikke, som om argumentet er blevet fremlagt klart. Derudover kan der tænkes at være andre faktorer, der påvirker Jens’ forståelse, dels den konkrete krænkelsererfaring, dels den oprindelige første erfaring 15 år forud og endelig modviljen mod Socialdemokratiet.

Fællesskabet på arbejdspladsen forstår Jens sig som en del af, selv om han aktuelt er udelukket fra møderne i den faglige klub. Om socialt sammenhold og fagpolitisk optræden i forhold til ledelsen siger han:

“Jeg føler, at de står godt sammen, og at jeg har stået last og brast sammen med dem i de her år,

indtil at de fandt ud af, hvor jeg var medlem henne. Altså stå sammen omkring de ting, som de gerne vil have ændret. Så jeg føler da, at jeg har været solidarisk, sluttet op om det, de beslutter. At de så har valgt ikke at være det ved ikke at have mig med, ja (latter). Men jeg føler, at vi har et godt sammenhold”.

Det betyder også, at Jens er indstillet på at følge demokratiske flertalsafgørelser. På spørgsmålet om bestemmelserne i Kristelig Fagforening om, at medlemmerne ikke må deltage i arbejdsstandsninger, har han i den situation på arbejdspladsen, hvor der blev holdt et møde i arbejdstiden, ikke fulgt bestemmelsen. Han er bekendt med bestemmelsen, men tillægger den ikke betydning for, hvordan han skal agere i virksomheden. Ved udsigten til en større konflikt mellem ansatte og ledelse i en virksomhed vil Jens formentlig opsig sit ansættelsesforhold i overensstemmelse med sin exit-filosofi.

Ses der på Jens’ overordnede fagforeningsopfattelse, indeholder den en bevidsthed om, at fagforeningen er nødvendig for at have et personligt sikkerhedsnet, og en kollektiv dimension i betydningen, at det er vigtigt, at fagforeninger *“de kæmper nogle af de kampe, som der skal kæmpes”* mod forhold, som stiller arbejdstagerne dårligere. Det gælder ligeledes for solidaritetsopfattelsen:

“Når jeg tænker på solidaritet, så tænker jeg, at man har et sammenhold på gulvet. Det ser jeg som solidaritet. At vi kan finde ud af at stå sammen, og at der ikke er kliker. Vi er blevet enige om, at vi arbejder ikke over, før lønforhandlingerne er forbi, og så er der ikke nogen, der arbejder videre. Det er positivt, uanset hvad man står som medlem af, for man er stadig på samme sted, under samme tag”.

Solidaritetsopfattelsen er altså ikke forskellig fra andre arbejdstagere med kollektive orienteringer og værdier. Der er opbakning til 3F i Ryanair-konflikten, mens der er kritik af 3F i Vejlegård-konflikten, for *“hvis ansatte er tilfredse med det, de har, og de har vedtaget det, så kan jeg ikke forstå, at 3F skal blande sig”*.

Jens er i objektiv forstand *“free rider”*, fordi han anerkender den overenskomst, han arbejder på, som værende den bedst opnåelige eller bedre end ingenting. I objektiv forstand betyder her, at der i denne tolkning ses bort fra, hvor-

dan de kollegaer, der presser Jens, har udformet argumentationen, og om argumentationen er blevet forstået. Det konkrete argument, som Jens blev præsenteret for, har han ikke forstået sådan, men at der i stedet blev argumenteret for, at han burde arbejde på en kristelig overenskomst på et lavere niveau. Det gik imod hans lighedsforestilling og den konkrete hverdags-erfaring på arbejdspladsen. Overenskomstsystemet kan dertil opleves abstrakt og ukonkret. En opgave for arbejderkollektivet i Jens' tilfælde kunne derfor være at forklare, hvordan overenskomstens indhold har konkret betydning for rammer og vilkår i arbejdet. Men selv hvis argumentationen bliver udformet sådan, kan der ligge nogle konkrete erfaringer eller tænkemåder, som blokerer.

(4) Anders, medlem af Kristelig Fagforening

Anders er 44 år og kundelogistikspecialist i en engrosvirksomhed med 100 ansatte. Virksomheden handler med komponenter. Anders er uddannet landbrugsøkonom og arbejdede nogle år som provisionslønt landbrugsassurandør. Dette job blev opgivet, fordi Anders fandt, at præstationspresset for at sikre en fast indtjening var for hårdt. Anders var herefter ansat i et firma inden for bilnavigation i Europa. For at få et arbejde udelukkende inden for Danmarks grænser skiftede han igen job. I nogle år arbejdede Anders som projektleder i et firma, der solgte erhvervsinventar. Da finanskrisen kom i 2008, gik firmaet konkurs. Anders gik arbejdsløs i syv måneder og fik herefter job som arbejdsmand i en lille industrivirksomhed med ti faglærte og direktøren: *“Det var hårdt at vænne sig til at være manden på gulvet. Der var et vist hierarki. Hvis man har fået ansættelse nede i et hul, så skal man blive i sit hul. Prøvede man at kravle op, så stod der altid en og trådte på ens fingre”*. Efter to års beskæftigelse og sideløbende jobsøgning kom Anders til det nuværende firma, hvor han har arbejdet i tre år.

Anders er opvokset i en familie med fire søskende, hvor faderen var selvstændig inden for elektronik med eget værksted, og moderen var hjemmegående. Anders kan ikke genkalde sig bestemte værdier, som forældrene har opdraget efter, eller hvilken politisk orientering for-

ældrene havde: *“Fordi vi er opdraget med, at de værdier, der var politiske, dem diskuterer man ikke. Jeg har svært ved at gennemskue, om de hørte til venstre- eller højrefløj”*. Det eneste, som Anders kan genkalde sig, er, at hans far, *“han kunne ikke udstå det offentlige. Så i mange år har jeg haft den holdning, at det offentlige, det var sådan noget med lilla ble [...] Men vi er jo meget afhængige af det offentlige, så jeg vil tro, at jeg har ændret holdning til det offentlige”*. Personlig frihed synes dog at være en central værdi vurderet ud fra interviewet. Anders' politiske orientering er rettet mod Det Konservative Folkeparti, som han har været medlem af i en kortere årrække i 2000'erne. Mangfoldighed i det politiske landskab er vigtig, og liberalismen er vigtig for hans økonomiske forståelse.

Som logistisk kundespecialist er Anders' stilling en kombination af administration, transport, levering og opstilling. Han har et hjemmekontor, hvorfra ordrer og leverancer administreres. Halvdelen af tiden tilbringer han på kontoret og den anden halvdel i transport i et stort geografisk område. En gang om ugen besøges virksomhedens hovedsæde for at supplere varesortimentet op. Anders betegner sin relation til firmaet som *“frihed under ansvar”*, som er en grundlæggende værdi for ham. Han har lov til at planlægge arbejdstid og arbejds-gange, og hvis virksomheden kan se, at der er et *“rimeligt flow i afviklingen af ordrer”*, er der ingen, der kontrollerer, hvordan arbejdet og arbejdstiden tilrettelægges. Anders er tilfreds med sit arbejde og ansættelsesvilkårene: *“Jeg kan ikke pege på nogen punkter i mit arbejde og min ansættelse, hvor jeg kan sige: Det er ikke godt”*. I disse betydninger fremstår den nuværende ansættelse som kontrast til ansættelserne som assurandør og arbejdsmand. Distancearbejdet betyder, at Anders ikke er med i et arbejdsfællesskab, men han lægger vægt på lejlighedsvis at være i faglig og social kontakt med tre kollegaer, som har den samme arbejdsfunktion andre steder i Danmark.

Anders meldte sig ind i Kristelig Fagforening i sin studietid som landbrugsøkonom. Den primære grund var at *“så er du dækket af arbejdsløshedskassen, og det var egentlig grunden til, at jeg startede med at være medlem”*. Anders har

generelt ikke oplevet et pres for fagforenings-medlemskab, heller ikke i den nuværende virksomhed. I det første job i 1999 som landbrugsassurandør var Anders medlem af Finansforbundet. *“Der stod i papirerne, at man skulle. Det var et fagforeningskrav. Men det var ikke så vigtigt. Så der var ikke nogen grund til at gøre et problem ud af det”*. Da Anders skiftede job, skiftede han tilbage til Kristelig Fagforening. Kristelig Fagforening virkede mere tværfaglig, hvilket Anders fandt passede bedst til hans uddannelsesbaggrund. Hverken økonomi eller påvirkning fra andre har primær betydning. Og *“så tog jeg fagforeningen med. Den kostede ikke alverden. Jeg lægger ikke noget i at stå i fagforening. Jeg lægger noget i at stå i a-kasse. Det er ikke vigtigt for mig at stå i fagforening”*.

Fagforeningsidéen om solidaritet har ingen værdi for Anders. *“Nej, der er ikke noget med det dér solidaritet og ‘Nu må vi stå sammen og hæve vores løn med 5 %’ at gøre. Det er min egen kamp, og indtil videre er jeg ikke blev undertrykt på den front”*. Mens Anders gik arbejdsløs, brugte han fagforeningen til *“sparring”*. Hypotetisk kan fagforeningen bruges, hvis der er *“ansættelsesretlige tvister”*. Den nuværende virksomhed har ikke overenskomst. De ansatte er funktionæransatte, og virksomheden følger HK-overenskomsten, hvad angår procentregulering af lønnen. Derudover forhandler hver enkelt ansat selv sin løn, dvs. at der med Anders' forståelse er *“aftalefrihed”*, og Anders er tilfreds med, at der ikke er en tillidsrepræsentant, der forhandler hans løn:

“Så skulle jeg være afhængig af en andens forhandlinger med min chef! Det vil jeg ikke være! [...]. Jeg skal nok selv forhandle det på plads med min chef, ud fra hvad ansvar jeg skal ha', og hvad jeg synes, det er værd”.

Anders' fagpolitiske holdninger ligger tættere på Kristelig Fagforening end de etablerede fagforeninger. Anders har en viden om og en indsigt i, hvordan overenskomstsyste-
met fungerer, og hvordan der argumenteres for det. I kvarteret, hvor han bor, har han nogle *“gode diskussioner”* med andre på vejen, *“hvor vi står på hver sin side med holdninger, og så får vi en god diskussion”*, herunder på tremandshånd med en tillidsrepræsentant i Metal og en virksomhedsleder. Her foregår både udveksling af

viden om lønforhandlinger og lønniveauer og diskussioner om samfundspolitiske spørgsmål, herunder aftalemodellen. Anders er ambivalent i forhold til aftalemodellen: *“Jeg kender den, men jeg bylder den ikke”*. Han fortrækker at være uden for overenskomstsyste-
met og forhandle helt individuelt. Overenskomstsyste-
met kan være udmærket som et *“sikkerhedsnet”* for dem, der har *“svært ved at kende deres egen værdi og svært ved at sætte krav op og forhandle selv”*.

Kollektive lønforhandlinger kan også være hensigtsmæssige ud fra et ressourcehensyn: *“Det ville være lidt tungt, hvis der skulle være individuelle forhandlinger for 200 slagteriarbejdere, der står og skærer i den samme skinke”*. Men systemer og reguleringer, der påvirker løndannelsen, tager Anders forbehold over for. *“Jeg synes, at den [aftalemodellen] har været vigtig”* set i et historisk perspektiv. I dag og især i nedgangstider er modellen ifølge Anders for ufleksibel set i forhold til konkurrenceevnen og løndannelsen. Det kunne ifølge Anders have været et alternativt til overenskomstregulering at sænke lønninger og gager i krisens indledning for hurtigere at forbedre virksomhedernes økonomi. Mindstelønninger skal fungere som en minimumsstandard, men derudover bør udbud- og efterspørgselsmekanismen i højere grad få mulighed for at virke. Anders mener også, at lønningerne inden for nogle håndværkergrupper ligger for højt, og at det derfor er sundt med øget konkurrence fra udenlandsk arbejdskraft, hvis mindstelønningerne samtidig overholdes. Arbejdsmarkedet ses altså også i en liberalistisk markedsøkonomisk optik, og derfor har Anders forbehold over for konflikter på arbejdsmarkedet og over for anvendelsen af konfliktretten, særligt hvor arbejdstagerne selvstændigt har indgået aftaler. *“Hvis man ikke kan li' lugten i bageriet, så må man finde sig noget andet. Og hvis der er mange, der flygter på grund af det, så må de [virksomhederne] jo gøre noget ved lugten”*.

Frihed er en central værdi for Anders, mens solidaritet ikke er det. Solidaritet kan anerkendes ud fra andres perspektiv, f.eks. tillidsrepræsentantens, der *“er nødt til at have en enig flok bag sig og føre en fælles linje frem for chefen”*. Solidaritet kan hypotetisk ses ud fra Anders' eget perspektiv: *“Det er muligt, at hvis jeg var ansat som*

mekaniker, at jeg så ville synes, at det var godt. Men så ville det være situationsbestemt. Det er ikke en værdi for mig”.

Anders har et pragmatisk forhold til fagforeningsmedlemskab. Han er ikke socialiseret til fagforeningsidéen, og fagforeningsmedlemskab er ikke vigtigt. Om det er den ene eller den anden fagforening, er ikke afgørende, og Anders accepterede medlemskab af Assurandørforeningen som følge af et mildt pres. Anders ligger tættere på Kristelig Fagforenings idégrundlag om personlig frihed og begrænsning af konfliktretten, men han har ikke et stærkt tilhørsforhold til Kristelig Fagforening, der anvendes meget begrænset. Hypotetisk kunne en anden fagforening være interessant for Anders, hvis den var tydeligere rettet mod den faglighed og de uddannelsesbehov, der følger af hans jobfunktion, men en sådan fagforening har han ikke fundet.

(5) Allan, medlem af Kristelig Fagforening

Allan er 54 år og arbejder som receptionist på et hotel med 40 ansatte på 6. år. Efter gymnasiet har Allan studeret to år på en højere uddannelsesinstitution og herefter taget en firårig uddannelse til engelsk korrespondent. Under uddannelsesforløbene har Allan haft erhvervsarbejde primært inden for hotel- og rejsebranchen. Herefter har Allan været ansat i otte fastansættelser og sideløbende i fem bijob inden for hotelbranchen, og sideløbende hermed i starten af erhvervsforløbet været ansat som sælger og chauffør. I 2008 var Allan ansat som industriarbejder i et år. De to længste ansættelser har været på et hotel i ti år forud for industriarbejdet og den nuværende ansættelse. De forskellige ansættelser betyder, at Allan har erfaringer fra en del arbejdsgivere samt flere forbund og lokale fagforeninger inden for samme geografiske område.

Allan kommer fra et hjem, hvor faderen i Allans tidlige barndom var fiskeskipper og siden opstiller i en større industrivirksomhed. Moderen var hjemmegående husmor og siden social og sundhedshjælper. Opdragelsen i hjemmet betegner Allan som kristeligt funderet. Forældrene stemte på Kristeligt Folkeparti og var medlemmer af Indre Mission. Der har ifølge

Allan ikke fundet en påvirkning fra fagforeningsværdier sted, og der har været lagt kritisk distance til Socialdemokratiet. For Allan er værdier som *“hjælpsomhed og generøsitet”* vigtige inden for en samfundsopfattelse, der anerkender det private initiativ, hvor arbejdsgiverne *“har et syn på, at de ansatte skal behandles ordentligt”*. Allan har hele sit liv stemt på Det Konservative Folkeparti, og det nationale fællesskab over for EU er stærkt til stede i hans politisk-kulturelle orientering.

Allan har været medlem af Hotel- og Restaurationspersonalets Fagforening (HRF) i seks år, af HK i 28 år og af Kristelig Fagforening i to år. Udmeldelsen af HK skete efter en situation og en oplevelse af, at fagforeningen ikke støttede i forhold til opståede problemer på arbejdspladsen. Skiftet skal også forstås i sammenhæng med de forhold, som Allan oplever inden for hotelbranchen (jf. kapitel 4), samt hans oplevelser af fagforeningers indsats gennem arbejdslivet.

Allans beretning følger to hovedspor, et spor om ansættelsesforhold og forholdet til ledelsen og et andet spor om, hvordan fagforeninger har inter文eneret. I interviewet veksler Allan mellem kritik, ironisk distance og frustration over den måde, som ansatte og Allan oplever at blive behandlet på i branchen og over svigt i fagforeningers intervention.

Fortællinger om de virksomheder, han har været ansat i, afdækker virksomheder, der *“kører til strengen”*, og hvor der er uoverensstemmelser om arbejdstidstilrettelæggelse, vagtplaner og tillæg. Fagforeningens råd og intervention er i mange tilfælde de ansattes eneste mulighed på grund af fraværet af tillidsrepræsentanter, ud over de ansattes evner og egne initiativer. Allans erfaringsgrundlag er bredere end de uoverensstemmelser, han selv har haft, og han fortæller udførligt om uoverensstemmelser, der vedrører kollegaer, f.eks. urimelige vagtplaner for unge ansatte og enlige kvinder med børn og forlængelse af introduktionslønninger for nyanførte ud over den gældende periode.

Nogle af de forhold, som Allan betegner som urimelige eller uretfærdige (forskelsbehandling, aftaleomgæelser, manipulation mv.), kan fortolkes som *“krænkelsererfaringer”*, dvs. at individet oplever uretfærdigheder og urimeligheder i

forhold til eget værd eller gældende norm, og at omgivelserne ikke ser individet, som det ser sig selv, og dermed ikke anerkendes. Krænkelserfaringer kan optræde som frustrationer og tolkes som negativitet, men kan også fortolkes som en eksPLICIT eller udtalt appel om anerkendelse og lede hen til idealer og fremskridt. Dette kan konkret forstås i sammenhæng med, at Allan får en løn, der efter overenskomsten ikke er nævneværdig anciennitetsbaseret, dvs. 22.500 kr. i året 2014 eller 2.000 kroner over mindsteløns-satserne, samt at Allans jobfunktion objektivt set ligger under hans oprindelige uddannelses-niveau (selv om han søger at udvide jobindholdet ved at oversætte korrespondance til udenlandske kunder mv.). Det er tydeligt, at han ikke finder, at hans kvalifikationer og erfaringer anerkendes. *“Jeg har kun 2-300 kroner mere end en ung nyansat [...]. Jeg burde være blevet sidestillet med dem, der er uddannet inden for branchen inden for restaurationen, som minimum! Med den erfaring, jeg har”*. 3F-overenskomsten i hotelbranchen er efter Allans vurdering *“en elendig overenskomst”*, hvad angår løn og arbejdstidsregler mv.

Fagforeningserfaringerne er set over et langt arbejdsliv modsatrettede og består af en række fortællinger, om hvordan fagforeninger har håndteret urimeligheder og uretfærdigheder i arbejdet. Nedenstående er et udvalg af disse fortællinger.

Den første fortælling handler om, at Allan i sin ungdom sammen med andre unge på et hotel rejste en sag om underbetaling. Den lokale fagforening under HRF tøvede med at gå ind i sagen, selv om den erkendte underbetalingen. Forklaringen på fagforeningens reservation var – efter Allans og de ansattes vurdering – *“at direktøren var tidligere tillidsmand, og vores overtjener dengang var tillidsmand inden for Tjenerforbundet, og der var ikke nogen, der forstyrrede dem i, hvordan de styrede aftalerne”*. F.eks. var der ifølge Allan to sæt vagtskemaer, et vagtskema, der hængte på opslagstavlen normalt, og et vagtskema, der blev hængt op, når fagforeningen besøgte arbejdspladsen. Der blev optaget forhandling om uoverensstemmelsen, og her oplevede de ansatte ifølge Allan, at arbejdsgiverforeningens repræsentant i højere grad forfulgte

te sagen end fagforeningens repræsentanter. Resultatet blev, at de unge ansatte fik tilkendt en efterbetaling. Denne fortælling sammenfatter Allan som *“sammenspisthed”*.

Den næste fortælling handler om, at Allan blev afskediget som hotelchef i 1991, fordi direktøren ikke kunne håndtere Allans seksuelle orientering. Det var ifølge Allan *“en privatlivs-sag”*, der ikke burde forekomme, men den lokale fagforening ville ikke gå direkte ind i sagen. *“Man skulle tro, at tiderne var skiftet så meget, men de ville ikke røre ved den”*. For Allan var det en ømtålelig sag, fordi han ved en jobsamtale tidligere i sit arbejdsliv var blevet spurgt om sin seksuelle orientering: *“Det er sådan en hurdle, man skal igennem”*. Sagen i 1991 virkede som en gentagelse af den tidligere erfaring. Den pågældende direktør søgte at forhindre, at Allan blev ansat på et andet hotel inden for samme hotelkæde, men her reagerede andre funktionærer i fagforeningen, og de fik udvirket, at Allan fik tre måneders løn i erstatning, og at han ikke blev nægtet ansættelse på hotellet.

Den tredje fortælling handler om, hvordan 3F i industrivirksomheden ikke markerede sig på de ansattes side i en afskedigelsesrunde, og hvor nogle af de ansatte af den grund meldte sig ud af 3F. Fagforeningen blev kritiseret for passivitet, og for at den kom med kriterier for afskedigelser, som de ansatte ikke kunne anerkende. *“Da virksomheden begyndte at skulle have fyringsrunder, så sagde 3F, at man kunne tage dem, der havde ‘mandags- og fredagssyge’ først”*. Men det burde fagforeningen ifølge Allan ikke melde ud. For *“det er en virksomhed, hvor – i kraft af, at forholdene ikke er i orden – så bliver folk meget syge. Så derfor skal man da ikke køre på folk på den måde”*.

Den fjerde fortælling handler om, at personalechefen ved Allans ansættelse på et nyt hotel ville have, at Allan skulle skrive under på *“lønhemmeligholdelse”*, og *“det ville jeg ikke. Det var noget bras, for du skal ikke køre kollegaerne ud mod hinanden på den måde”*. Allan mente ikke, at det var lovligt, og ved den lokale HK-fagforenings mellemkomst trak personalechefen kravet tilbage og forklarede situationen som en *“misforståelse”*.

Den femte fortælling bliver udslagsgivende

for, at Allan skifter til Kristelig Fagforening. Den handler om, at det over en periode er vanskeligt at få fagforeningen til at involvere sig i problemer vedrørende ferieudbetaling, vagttillæg og arbejdsmiljø. Allan finder, at HK-afdelingen er tøver med at gå ind i sagerne, fordi det er 3F, der har overenskomsten, og Allan føler, at den lokale HK-fagforening *“skubber ansvaret fra sig med et ‘Du hører hjemme i 3F’”*. Med Allans modsatte erfaringer med HRF og 3F in mente, er denne indirekte opfordring til at skifte til 3F ifølge Allan ikke velanbragt. Til sidst bliver de resultatløse henvendelser til den lokale HK-afdeling for meget for Allan, og sagsforløbet slutter ved, at han melder sig ud af HK i frustration over sagsbehandlingen. *“Jeg har været loyal over HK i mange år, men har opgivet at få hjælp der”*.

Indmeldelsen i Kristelig Fagforening er baseret på svigt i interessevaretagelsen. Den er ikke ideologisk motiveret. Allan fortæller, at sideløbende med hans egen henvendelse til den lokale HK-afdeling har han kollegaer, der henvender sig til en anden lokal HK-afdeling i den pågældende region en lignende type spørgsmål, og her finder Allan og hans kollegaer, at henvendelsen behandles tilfredsstillende. Overordnet har Allan gennem kollegaer og egne erfaringer kendskab til tre forskellige HK-afdelinger og flere forskellige afdelinger af Det Faglige Hus og Kristelig Fagforening i området. Han understreger, at den lokale variation i, hvordan fagforeningerne møder medlemmerne, godt kan være udslagsgivende for, hvilken fagforening der vælges:

“Jeg havde sikkert ikke været i den situation, hvis jeg havde været i HK i X-købing. Jeg tror absolut, at det [støtte og hjælp] er afdelingsbestemt. Det afhænger klart af, hvilke mennesker der sidder og styrer det, og hvilken empati de har”.

F.eks. omtaler Allan afdelingen i Det Faglige Hus i nabobyen meget kritisk: *“For Det Faglige Hus i Y-købing, de holder med arbejdsgiverne. Det Faglige Hus her i byen, de kan dog tænke sig om”*. Allan har heller ikke tilsluttet sig den kristelige fagforening på grund af økonomi. Han har valgt tilkøbsydelse på et niveau svarende til det kontingent, han betalte i HK.

De kollektive træk er ikke stærkt udviklet på de arbejdspladser, som Allan fortæller om. Der er

ikke påvirkning for at være medlem af bestemte fagforeninger. Kristelig Fagforenings strejkebestemmelse er Allan ikke bekendt med, og han har et udvendigt forhold til den på grund af de svage organisatoriske magtressourcer i branchen (jf. kapitel 4, s. 55-56). Allans stilling til strejkebestemmelsen afspejler det lave niveau for kollektivismen i branchen. Der findes en uofficiel kultur, hvor ansatte løbende drøfter faglige spørgsmål, men der er ingen talsperson på arbejdspladsen. I fraværet af en tillidsrepræsentant mener Allan, at alle ansatte uanset faglig organisation burde gå sammen om at vælge en talsperson, men sammenholdet er ikke stærkt. Det vil blive vanskeligt for de ansatte at tale med en fælles stemme, dertil er der ifølge Allan for mange, der har forbehold ved at eksponere sig. *“Folk er bange”*.

Ud over arbejdspladsniveauet har Allan modsatte orienteringer i forhold til kollektivismen. Han støtter 3F i Ryanair-konflikten, støttede Kristelig Fagforening i Vejlegård-konflikten og støtter opretholdelsen af konfliktretten og afviser indgreb i denne ret. Overordnet formulerer Allan en kritik af Socialdemokratiet, og i det omfang han ser fagforeninger som tæt forbundne med partiet, kan fagforeningernes konkrete praksis også tolkes ind i denne overordnede kritiske forståelse. Omvendt genererer de konkrete erfaringer forestillinger om kollektivitet, men de har vanskeligt ved at komme til udtryk i en branche, hvor niveauet for faglig organisering er kritisk lavt. Allan kan ikke pege på en personlig fortælling i sit arbejdsliv, hvor kollektiviteten er blevet bekræftet.

Solidaritet og sammenhold er af betydning, men med den distance, som Allan har til Socialdemokratiet, gør han nogle vigtige præciseringer: Solidaritet betyder for ham hjælpsomhed og fællesskab mellem mennesker, dvs. andre lønmodtagere i konkrete situationer. Om gensidighed og solidaritet bemærker Allan, at: *“Det er måske nogle moderne ord, man kan bruge, men jeg vil bruge omsorg for hinanden”*, og han fortsætter: *“Det er ikke kun i lønmodtagersammenhænge. Det er i livets mange forhold. Tag nu en boligforening som denne her. Den eneste måde, vi kan prøve at håndtere boligselskabet på, det er ved at stå sammen”*.

Allans brud med de etablerede fagforenin-

ger skal ikke først og fremmest ses på baggrund af ideologi, selv om han formulerer modsætninger til Socialdemokratiet. Bruddet må ses på baggrund af krænkelsererfaringer i en branche, hvor han oplever, at kollektivismen er svækket, og fagforeninger ikke er tilstrækkeligt støttende i arbejds spørgsmål. I en del år har Allan været ambivalent, hvad angår medlemskabet af fagforeningen, arbejdslivshistorien indeholder modsatrettede erfaringer med god og mindre god fagforeningspraksis. Fagforeningsskiftet skal også ses i lyset af, at følelsen af ikke at blive anerkendt reflekteres i et livshistorisk perspektiv, dvs. at der opstår en større bevidsthed om ikke at være anerkendt, og tolerancen over for at kunne leve med ambivalenserne sættes ned. Efter mange års loyalitet "løses" ophobningen af svigt og frustrationer ved fagforeningsskiftet. Da de problemer, der foreligger i ansættelsesrelationen, ikke er løst, kan medlemskabet af den nye fagforening hypotetisk godt vise sig ikke at være en holdbar løsning.

Allan er ikke "free rider" i stringent forstand, fordi han stiller spørgsmålstejn ved overenskomstens kvalitet. Han ser heller ikke sammenhold og fællesskab bekræftet. Han beskriver en kollegialitet og gensidig opmærksomhed i de nære relationer, mens kollektivismen er forestillet.

(6) Jan, medlem af Det Faglige Hus

Jan er 37 år og arbejder i en større offentlig virksomhed på 8. år. Forud har Jan været beskæftiget inden for detailhandlen, og han har påbegyndt to uddannelsesforløb inden for servicefagene. Uddannelserne indfrie ikke forventningerne om at kombinere kreativitet med håndværk, og det var kontakt gennem familiemedlemmer i den offentlige virksomhed, der førte Jan hertil. Jobfunktionen er en specialiseret funktion, hvortil Jan har gennemført et internt uddannelsesforløb.

Jans far og mor blev skilt, da Jan var mindre. Han har en klar opfattelse af, hvilke værdier han er opdraget efter, og hvad der har præget ham: Jans mor, som stemmer til venstre i det politiske spektrum, har været i restaurationsbranchen som selvstændig i flere årtier, og gennem moderen har værdier som tolerance og medmen-

neskelighed fået betydning. Jans far stemmer til højre i det politiske spektrum, er uddannet psykolog og arbejder i en HR-afdeling på en større arbejdsplads, og gennem ham har arbejdspligtetik og interesse for at gøre tingene rationelt fået betydning. Værdierne betyder blandt andet, at Jan, når det gælder samfundsspørgsmål, lægger vægt på social solidaritet, mens han, når det gælder arbejdspladsspørgsmål, er optaget af planlægning, effektivitet og rationalisering af arbejdsgange.

Jan har været medlem af den fagforening, der har overenskomsten, men han blev sammen med kollegaer uenig i fagforeningens linje for, hvordan fagforeningen forholder sig til den overordnede ledelses krav om effektiviseringer, rationaliseringer og serviceforbedringer. Uenighederne medførte, at Jan og hans kollegaer forhørte sig hos en anden fagforening, der også organiserer en del af arbejdet i den offentlige virksomhed, om de kunne blive medlemmer her. Det skete, efter at der var blevet dannet et nyt udliciteret selskab til at varetage den offentlige drift inden for et mindre område af virksomheden, og efter at Jan og hans kollegaer var fulgt med over i denne udliciterede virksomhed. Imidlertid forhindrede en grænseaftale mellem fagforeningerne, at de kunne skifte fagforening, og Jan og hans kollegaer besluttede derfor at melde sig ind i Det Faglige Hus. Der var også nogle konkrete anledninger til Jans udmeldelse. Han mente ikke, at arbejdsvilkårene i det nye selskab var forhandlet tilfredsstillende på plads af fagforeningen. Endvidere er han uenig med fagforeningen på spørgsmålet om oplæringen af nye ansatte, hvor fagforeningen fremførte, at når man ikke var "100 % med i fagforeningen", kunne man ikke oplære nye ansatte. Det betegner Jan som "indspiste normer" og "du skal have anciennitet for dit og dat". Ledelsen lod alligevel Jan stå for oplæringen. Sådan nogle "tricks fra fagforeningens side" er ikke med til at overbevise Jan om, at han skal melde sig tilbage i fagforeningen igen. Da Jan og kollegaerne meldte sig over i Det Faglige Hus:

"Så prøvede de at bilde folk ind, at man ikke kunne melde sig ud, og det kunne de jo så godt høre, at den bed folk ikke på, men så blev det til, at folk skulle betale et års kontingent. Og jeg tænkte

med det samme: 'Det er simpelthen løgn!', og jeg tænkte: 'Nu skal jeg da slet ikke være medlem!'".

Ligeledes blev Jan og kollegaernes navne hængt op i frokoststuen, "hvor der stod, at vi ikke var medlemmer, og at de regnede med, at det blev bragt i orden hurtigst muligt. Der var vi til skue for alle andre, og det er heller ikke lovligt, men det er sådanne nogle tricks, de bruger". De forskellige former for pres for medlemskab af fagforeningen fik her den modsatte virkning.

Overordnet de konkrete kritikpunkter er der en uenighed og frustration hos Jan over dels nogle af de strategier, som ledelsen gennemfører og fremlægger for virksomhedens udvikling, dels hvordan fagforeningen forholder sig til udviklingen.

Set ud fra Jans erfaringer med den udliciterede enhed er der langt fra politikernes målsætninger og "den øverste ledelses strategier", til hvordan tingene fungerer i praksis. "På papiret, så er der mange ting, der kan lade sig gøre", men han nævner en stribe eksempler på, at rationaliseringerne giver problemer for drift, sikkerhedsniveau og kundeservice. "Det er et dumt sted at spare". Ledelsen har gennemført afskedigelser, og arbejdsvilkårene er ikke i orden.

Som et resultat af rationaliseringerne kan de ansatte se, at relativt mange vil blive overflødige i de nuværende jobfunktioner, og de fyringsrunder, der er gennemført, skaber utryghed, også selv om udliciteringen igen er blevet opgivet, og det har ført til genansættelser.

"Arbejdsmiljøet, det er besluttet faldet. Besparelserne har gjort folk usikre. Har vi et job? Ledelsen har sagt, at de ikke tror, at der er nogen, der skal fyres, underforstået, at du kan få et andet job i organisationen. Men de job, de tilbyder, de er meget lavt betalte, det er til 35-50 % af den løn, mange har nu. Så usikkerhed er aldrig rart - hvis du har en familie, så det er ikke noget, der er nogen, der synes er særlig spændende".

Jan finder, at fagforeningen er for lidt imødekommende, når der forhandles om ledelsens udspil. "Fagforeningen siger hele tiden, at den ikke vil være med. Her kunne vi spare nogle penge, men fagforeningen vil ikke gå på kompromis". Ifølge Jans vurdering er der mange gode muligheder for at finde besparelser, så man kan bevare folk i stillinger. Det optager ham meget, og han gi-

ver i interviewet en række eksempler på, hvor han mener, at der kan rationaliseres. Et af de forslag, fagforeningen sagde nej til, var en pakkeløsning, hvor der var 20 ekstra job. Men når fagforeningen er imod, er det ifølge Jan, fordi fagforeningen er domineret af tjenestemændene, som ikke er interesserede i at spille med på udviklingen:

"Der er mange tjenestemænd herinde, og der sker dem ingenting. Men det gør også, at når vi ved, at der skal fyres 50 % i et afsnit, så er det ikke tjenestemændene. Det er for dyrt at fyre en tjenestemand. Der er de allerede forfordelt [favoriseret]. Og det synes jeg er uretfærdigt, for det er os andre, der skal holde for".

Derved bliver det de overenskomstansatte, der kommer til at bære hovedparten af de negative konsekvenser af de økonomiske besparelser og rationaliseringerne. "Det bliver effektiviseret. Vi skal lave mer' og mer', og det er til stor irritation for dem, der har været her - ja - i 100 år. Det er en stor omvæltning for dem. Nogen gange lever de i en anden tidsalder. De må flytte sig". Det provokerer Jan, at fagforeningen favoriserer tjenstemandsinteresserne på bekostning af de overenskomstansattes interesser, og han bliver frustreret over, at fagforeningen ikke vil være en aktiv medspiller i rationaliseringerne for at bevare arbejdspladser. På nogle spørgsmål har han forståelse for, at fagforeningen er tilbageholdende:

"Og fagforeningen er af en anden opfattelse: Alt, hvad der er, og alt, hvad vi har, det skal vi aldrig gå på kompromis med. Den synes jeg, at jeg har hørt mange gange. Og jeg kan da godt se, at hvis man har brugt tid og kræfter på et eller andet tillæg, og så skulle man slække på det for at bevare arbejdspladser - fordi næste gang, hvis ledelsen opdager det, så bliver det måske 200 medarbejdere, de spiller ud med skal fyres næste gang, for så skal der skrues rigtig meget på et eller andet tillæg for at få reddet nogle stillinger. Det kan jeg da godt se. Men ja ... (opgivende)".

Men Jan mener alligevel, at fagforeningen forpasser muligheder for at få indflydelse på rationaliseringerne. Fagforeningen har appelleret til Jan om at gå ind i et organiseret arbejde, fordi den ifølge Jan har lagt mærke til, at Jan som arbejdstidsplanlægger ikke forsøger at omgå reglerne til virksomhedens fordel, selv om der

kan være tilfælde, hvor de ansatte ikke opdager dette. Men Jans kritik af fagforeningens måde at agere på er så stærk, at han afviser dette som en mulighed i interviewsituationen.

Der tegner sig, vurderet på baggrund af interviewet, forskellige måder, som han kan forholde sig til situationen på. Den ene er den individuelle, dvs. at vise sig som en god medarbejder sammenlignet med de andre kollegaer, som han nævner – de mere syge, de mindre arbejdsomme, de mindre omstillingsparate osv. – og derved undgå at være blandt dem, der skal afskediges. *“Jeg viser interesse for mit arbejde, møder til tiden, kommer aldrig for sent og er sjældent syg. Jeg står højt på den liste over folk, som de vil bevare, og som de vurderer folk efter, når der skal fyres. De vurderer jo folk efter nogle kriterier, når de skal siges op”*.

Med den styrke, der præger Jans beretning, forekommer denne strategi at være utilstrækkelig, og det kan forudses, at han bliver skubbet i en retning, hvor han må handle mere aktivt for at håndtere frustrationerne og kritikken. I interviewet fremkommer der tre mulige løsninger: Den ene er exit fra arbejdspladsen. Den anden mulighed er at avancere opad i organisationen og blive mellemleder, hvilket han har overvejet, men Jan *“har luret”*, at funktionen som mellemleder ikke er attraktiv, men forbundet med stress og hjemmearbejde, så denne mulighed afviser han. Den tredje mulighed er at søge tilbage til fagforeningen, hvilket på den ene side kan synes som et urealistisk perspektiv, når man tager kritikken af fagforeningen i betragtning. På den anden side vil det give mulighed for at diskutere problemstillinger med andre mere organiseret, og det vil give ham indflydelse på fagforeningernes politik. Fagforeningen er, som han ser den, *“meget stærk”*, og han vil muligvis kunne opnå større indflydelse end ved at stå udenfor. Det Faglige Hus finder han er god til at yde råd i konkrete spørgsmål, mens Det Faglige Hus ingen indflydelse har på, hvordan de ansattes kollektive interesser bliver varetaget inden for forhandlingssystemet for fagforening og ledelse i virksomheden.

(7) Jørgen, medlem af Kristelig Fagforening
Jørgen er 53 år og er ansat som produktionsar-

bejder i en industrivirksomhed med 100 ansatte (jf. kapitel 4). Jørgen er vokset op i en fabrikantfamilie, hvor faderen grundlagde og udviklede en maskinvirksomhed. Forældrenes politiske orientering var borgerlig; det samme gælder Jørgen, som traditionelt stemmer Venstre. Op til valget i 2015 udtrykker han tvivl om Venstre, fordi *“Thorning-regeringen har gjort det godt for Danmark”*. Der har ikke fundet en socialisering til fagforeningsidéer sted.

Jørgen er i sine unge år uddannet i faderens virksomhed som regnskabsfører og reserve-delsekspedient. Efter faderens død arvede og videreførte Jørgen og hans søskende virksomheden. På et tidligt tidspunkt købte Jørgens storebror de øvrige søskende ud, og Jørgen var herefter ansat i virksomheden med ansvar for projektering af maskiner og lagerstyring. En uenighed med broderen om virksomhedens drift førte til, at Jørgen blev selvstændig erhvervsdrivende inden for haveservice. Det måtte han opgive efter to år pga. lange arbejdstider, arbejdsbelastning og stress. Herefter fulgte en toårig periode med korterevarende job i manuelle jobfunktioner inden for serviceerhverv, som blev opgivet på grund af ufordelagtige ansættelsesbetingelser. Jørgen var herefter ansat som montør og arbejdsleder i fem år i en maskinfabrik, hvor forholdene og arbejdet var *“virkeligt gode”*, men maskinfabrikken gik konkurs i 2008 i finanskrisens indledning. Jørgen kom herefter til den nuværende industrivirksomhed inden for fødevarerområdet. Jørgen fremstår i interviewet som et handlekraftigt og udadvendt menneske med markante og selvstændige meninger.

Jørgen har siden år 2000 været medlem af først DANA og siden ASE, hvilket forekom ham at være en beslutning svarende til hans status som selvstændig. I begge a-kasser var der, efter Jørgens vurdering, en mangelfuld viden om arbejdsmarkedsregler, og vejledningen var ikke kvalificeret. Sammenfaldende med opgivelsen af egen virksomhed blev Jørgen medlem af Kristelig Fagforening efter anbefaling fra et familiemedlem. Jørgen har ikke aktivt fravalgt den fagforening, der har overenskomsten inden for de områder, hvor han har arbejdet, men som han bemærker om sit KF-medlemskab: *“Du kan*

nok forstå, at med den baggrund, jeg har, har jeg ikke været fagforenings-minded”.

Medlemskabet er valgt ud fra en individuel interesse og ikke ud fra et solidarisk værdisæt. Jørgen beskriver sin husstands økonomi som god, og fagforeningskontingentets størrelse har ingen betydning for valg af a-kasse og fagforening. Medlemskabet i Kristelig Fagforening har været tilfredsstillende set ud fra det individuelle perspektiv: *“Da ‘navn’ [Den forrige virksomhed, som lukkede i 2008] lukkede, der oplevede jeg altså bare hjælp og modenhed og viden, og man fik altid et ordentligt svar og fik svar med det samme. Så dem er jeg rigtig glad for”.* Men erfaringer i industriansættelsen har flyttet fokus fra et individuelt interesseperspektiv til også at omfatte et kollektivt perspektiv, og her stiller spørgsmålet sig for Jørgen, hvordan Kristelig Fagforening kan bidrage hertil. Jørgen fortsætter:

“Kristelig Fagforening er godt nok stor. Men hvad kæmper de for? Intet! Kristelig Fagforening hjælper sgu ikke andre end deres egne medlemmer. Hvis jeg får et problem, ja, så er det mig, de støtter. Så kommer de på banen, men jeg tror ikke, at de gør noget ude på min arbejdsplads eller noget som helst for andres arbejdsplads”.

Det hænger konkret sammen med, at det ikke er Kristelig Fagforening, der har overenskomsten med virksomheden og dermed ret til at blive anerkendt med en faglig repræsentation, men generelt hænger det også sammen med, at det fagpolitiske arbejde i virksomhederne er svagt udviklet i Kristelig Fagforening, som generelt “brander” sig som en personligt støttende fagforening med udgangspunkt i den individuelle interesse. På den anden side er Jørgen kritisk over for NNF’s fagpolitiske linje:

“De lønmodeller dér, med overskudsdeling, de modeller, der kommer fra Danish Crown og Tulip, de bliver bare trukket ned over hovedet på os. Fagforeningen, NNF, ved det godt. Men tror du, at de vil hjælpe os med det? Næh! De har fået forhandlet sig så skævt frem, at ledelsen inden for samtlige fødevarer virksomheder kan gøre, hvad helvede de har lyst til! Du kan ikke gøre noget. Det er så ringe inden for fødevarer, som det overhovedet kan være! De vil ha’, at jeg skal i NNF (latter). De [ledelsen] skær’ og de skær’ og de skær’. Og NNF har ikke sagt: ‘Nu stopper festen!’ [...] De

har bare ladet gi’ los. Det er så forskrækkeligt dårligt”.

Så medlemskab optræder som et dilemma. På den ene side at blive i den kristelige fagforening, som ikke kan gøre noget for den fælles interesse på arbejdspladsen. På den anden side alternativet, den dominerende fagforening, som Jørgen generelt ikke har gode erfaringer med: *“Når NNF gør det dårligere for mig, så kan jeg lige så godt blive i den kristelige”.* På arbejdspladsen er der andre kollegaer med medlemskab af alternative fagforeninger. Der er påvirkning, men ifølge Jørgen ikke et decideret pres. Jørgen kender godt til bestemmelsen i Kristelig Fagforenings vedtægter om, at medlemmerne ikke må medvirke til arbejdsstandsninger, men han tillægger den ingen væsentlig betydning. I det tilfælde at problemstillingen skulle opstå, må den takles opfindsomt:

“Så skal jeg jo møde op på arbejdet. Tror du, at jeg kunne finde ud af at lave produktet? Jeg ville nok have en eller anden solidaritet. Om ikke andet ville det gå så langsomt, at det ville være omsonst. Så det ville jeg ikke være bange for”.

Som tilskyndelse for et kollektivt perspektiv står erfaringerne om virksomhedsledelsen, arbejdsvilkårene og arbejdsmiljøet, som han kan se en idé i, at der bliver gjort noget ved. Han udvikler en modsætning til koncernledelsen (jf. kapitel 4) og dens entydige fokus på at lade de ansatte betale prisen for, at virksomheden vil maksimere sit overskud. Det fører ham frem til en forståelse af “sammenholdets logik”, og at det er vigtigt med en stærkere fælles aktivitet for at påvirke ledelsen. Det kollektive perspektiv er også til stede i en støtte til f.eks. piloterne i Norwegian-konflikten og 3F i Ryanair-konflikten i 2015.

Fagforeningsspørgsmålet stiller ham i et dilemma. NNF har interveneret og hjulpet i personlige enkeltsager, hvor virksomheden har tabt. Jørgen mener også, at fagforeningen må søge kompromisser i aftaler. På den anden side “har NNF de sidste ti år kun fire” på kravene og fører “lyseblå” politik. Over for NNF italesætter han Metal som en fagforening, der ikke går på kompromis på denne måde, og “piloterne i Norwegian”, der har “afvist lønnedgang med hjælp fra deres fagforening. Det er sammenhold”. Dilem-

maet trækker imidlertid i interviewsituationen paradoksalt hen mod et medlemskab af NNF, og forklaringen er, at Jørgen har indset, at hvis han skal opnå indflydelse på forholdene på arbejdspladsen og på ledelsens politik, skal han ind i arbejdspladsens formelle repræsentationsstruktur, og der er NNF-medlemskabet en forudsætning. *“Så det kan godt være, at jeg siger: Ved du hvad, så melder jeg mig sgu ind i NNF, og så stiller jeg op til tillidsrepræsentant og sådan noget”*. Samlet set har hans erfaringer i industrivirksomheden betydet, at han har bevæget sig fra at se arbejdspladsens problemer gennem den individuelle interesse til også at se dem gennem den kollektive interesse og som “sammenholdets logik”.

(8) Henrik, medlem af Det Faglige Hus

Henrik er 36 år og arbejder på 4. år som fastansat laborant i en industrivirksomhed med ca. 500 ansatte, hvoraf 100 er fastansatte og ca. 400 vikarer og udefrakommende service- og håndværkergrupper. Henriks forældre er folkeskolelærere, og Henrik er opdraget i et hjem, hvor værdier som “medmenneskelighed” og “omsorg” og “samfundsfølelse” er blevet tillagt betydning, og som han stadig anerkender som vigtige. Moderen stemmer til højre i det politiske spektrum, mens faderen stemmer til venstre i det politiske spektrum; Henriks (og hans søskendes) orientering ligger i forlængelse af faderens, og ligeledes herfra kan Henrik genkalde sig fagforeningsidéen. Henrik stemmer på Det Radikale Venstre og SF.

Efter sin elevtid arbejdede Henrik i ti år som laborant i en større virksomhed, før han kom til sit nuværende arbejde. Årsagen til jobskiftet var lyst til faglig udvikling og flere frihedsgrader i arbejdet. Den første virksomhed havde attraktive løn- og personaleforhold, men inden for de senere år havde der været en tendens til, at arbejdet blev mere målstyret og effektivitetspræget. Virksomhedsledelsen gjorde med Lean *“ufatteligt meget ud af effektivisering”*, og *“parolen ‘Work smarter, not harder’ passede til dels, men ikke helt”*. Arbejdet blev mere fokuseret, og det blev sværere at nå opgaverne.

“Altså jeg synes, at Lean var rigtigt godt, også meget entusiastisk indført, men Lean tog overhånd. Der blev brugt for meget tid på det. Kaizen-møder-

ne endte ofte i brandslukning for at nå målet, som var så stramt sat, at det var svært at nå”.

Da en ny virksomhed inden for samme branche etablerede sig i området, skiftede Henrik ansættelse. *“Og det har jeg bestemt ikke fortrudt. Jeg har ikke grund til at klage”*. Arbejdet er *“mere frit end før, det er ikke så styret, der er ingen, der nogen sinde har spurgt mig, hvad jeg laver hvornår”*. Dertil kommer, at løn, bonus og pension er bedre end i den oprindelige virksomhed, dvs. er i den bedste ende for denne type arbejde. Virksomheden er yderligere speciel ved, at den er amerikansk ejet, hvilket ifølge Henrik betyder, at virksomheden er mere topstyret, og virksomhedskulturen er mindre dialogisk end i den oprindelige danske virksomhed.

“Det er sådan: Du stiller ikke spørgsmål, du kritiserer ikke. Når de rigtige chefer kommer, når de amerikanske chefer er her, så skal du holde din mund. Så tier du stille, når du sidder ved møderne. Du må godt komme med input, men man skal bare være mere forsigtig her [...]. De eneste gange, der er nogen, der har fået nul i bonus, det er, fordi de har været for direkte over for amerikanerne”.

Dette har dog ikke en afgørende negativ betydning sammenlignet med de øvrige gode forhold, men et vilkår, man som ansat er opmærksom på. Fortolkninger af forholdene i virksomheden er ifølge Henrik ens udbredt blandt hans arbejdskolleger.

Henrik har været medlem af HK siden sin elevtid. Medlemskabet sluttede, da HK kontaktede Henrik med henblik på, at han organiserede det fagpolitiske arbejde i virksomheden. *“HK, de ville gerne have, at jeg viste flaget herovre, og det resulterede i, at jeg meldte mig ind i en af de dér fattigmandsfagforeninger”*. Virksomheden indgik som princip ikke overenskomster med fagforeninger. HK havde kun få medlemmer på arbejdspladsen, og ingen af dem var på arbejdspladsen kendt som HK'ere. Ifølge rygter i virksomheden kunne det få betydning for Henriks muligheder i virksomheden.

“Jeg skulle absolut ikke rode mig ud i at være kontaktperson eller tillidsmand eller noget som helst her. Det ville jeg ikke turde i det her firma. Dét tror jeg sgu, at det her firma er for amerikansk til. På navn [den oprindelige virksomhed], der kan man godt råbe lidt op. Det tror jeg ikke, at det her

firma er nået til. Problemet er også, at jeg ved, at hvis der kommer et problem, så vil jeg føle, at – selv om jeg ikke er inde i det – så er det min pligt at fortælle det videre til ledelsen, og det er/det tror jeg bare ikke er rart. Det har jeg tit oplevet på min første virksomhed, og det ville jeg ikke – og nu var jeg også ny – det ville jeg absolut ikke turde her. Det er ikke sikkert, at der vil ske noget, men alligevel: Det var ikke noget, jeg skulle organisere som nyansat i et nyt amerikansk firma. Det ville jeg ikke være tryk ved”.

Henrik bliver irriteret over HK's gentagne henvendelser, og det er medvirkende til, at han skifter til Det Faglige Hus: *“Havde de ikke kontaktet mig, havde jeg sikkert været medlem af HK endnu”.*

Det Faglige Hus tillægger Henrik ingen fagpolitisk betydning. De alternative fagforeninger opfatter han ikke som rigtige fagforeninger i den betydning, at de gør noget for de kollektive interesser.

Det vigtigste for Henrik ved at skifte fagforening var at undgå HK's overtalelsesforsøg og bevare medlemskab af en arbejdsløshedskasse. Det billigere fagforeningskontingent var ikke afgørende for Henriks skifte. HK fejlvurderede mulighederne for organisationsarbejde i virksomheden, og de fejlvurderede Henriks reaktion. Henrik følte, at HK *“presser mig”* til at eksponere sig i en virksomhedskultur, der ikke er fagforeningsvenlig, og med mulige personlige omkostninger. Spørgsmålet er videre, hvordan Henriks fagforeningsforståelse er og evt. udvikles. Set ud fra ansættelsesvilkårene i den nye virksomhed kan Henrik ikke begrunde fagforeningens betydning:

“Vi har jo ikke så meget at bruge den til her i virksomheden, fordi vi har de forhold, som vi har. Vi har virkelig gode forhold. Så meget har vi sgu ikke brug for dem [...]. Vi kan jo altid få firmaets advokat til at slå firmaet oven i hovedet, hvis vi vil. Det er en uvildig advokat. Det er ikke en, der sidder ovre på den anden side af gangen. Så på den måde er det ikke strengt nødvendigt at være medlem af en fagforening”.

Han stiller spørgsmålet, om *“det er usolidarisk”*, at han har meldt sig ud af fagforeningen, der *“har gjort rigtigt meget”*, og om *“man skylder dem at være medlem?”* Her er han ambivalent.

På den ene side er han ikke tilfreds med den konkrete interessevaretagelse. I den oprindelige virksomhed, *“der synes jeg ikke, fagforeningen gjorde det specielt godt”* ud over at sørge for lønstigninger, det anerkender han. Henrik giver et eksempel på en afskedigelsesrunde i virksomheden, hvor *“det var ufatteligt svært at se, om fagforeningen var der for at repræsentere ledelsen eller medarbejderne”*. Fagforeningen påtog sig opgaven at informere om, hvem der var afskediget, og det gjorde den på en uprofessionel måde, så det gjorde afskedigelsessituationen mere pinagtig og anspændt for de berørte kollegaer. *“Jeg synes på ingen måde, at det er fagforeningernes job at gøre ledelsens arbejde specielt meget lettere, og slet ikke når der er nogen, der skal fyres”.*

På den anden side mener Henrik, at fagforeningerne skal krediteres for de rettigheder og standarder, der er opnået: *“Jeg tror ikke, at vi havde haft det så godt nu her, hvis det ikke var for fagforeningerne”*. Han er også kritisk over for ansættelsesvilkårene for vikarerne. Det er *“synd for dem”*, at de behandles som en perifer arbejdskraft (jf. kapitel 3). Endvidere beskriver han virksomhedens politik som afstemt efter styrkeforholdet: Han fortæller, at de ansatte i koncernens virksomheder i USA ikke har de samme rettigheder som i den danske virksomhed, hvad angår ferie, barsel og pension.

“I sidste uge havde vi amerikanere på besøg. De havde seks ugers barsel, altså kvinderne havde seks ugers barsel. Det er helt vildt. Mændene havde to ugers ferie. Man forstår ikke, hvordan det kan lade sig gøre at leve under de forhold”.

Fagforeningsopfattelsen er ambivalent – når Henrik på den ene side anskuer det ud fra den danske virksomhedskontekst, *“så ved jeg ikke, hvor mange flere kampe, der er at vinde”*, og på den anden side, når virksomhedens danske aftaleforhold sammenlignes med virksomhedens amerikanske aftaleforhold: *“Så okay, der har de [danske fagforeninger] sgu gjort meget godt”*. Bevæger interviewet sig væk fra virksomhedens kontekst, og ses der på fagforeninger principielt og i et samfundsperspektiv, er Henriks principielle opfattelse, at fagforeninger og konfliktret er vigtige, og han har et solidarisk perspektiv om sympati med arbejdstagerne i aktuelle konflikter (Ryanair-konflikten o.a.). Han nævner den

– ganske vist hypotetiske situation – at han skiftede tilbage til den oprindelige virksomhed: “Så ville jeg melde mig ind igen. Men herude, der vil jeg ikke løbe spidsrod, ikke skille mig ud”.

Henriks udmeldelse af den dominerende fagforening og skiftet til den alternative skal overordnet forstås som et sammenstød med en amerikansk virksomhedskultur. Det er ikke sikkert, at det vil give problemer at stå som fagforeningskontakt i virksomheden, men Henrik tør ikke løbe risikoen. HK har en fagforeningsinteresse i at opnå medlemsdækning og som perspektiv overenskomstdækning, men har øjensynlig fejlvurderet virksomhedskulturen. Henriks beslutning kommer ikke fra et pres fra kollegaer, men fra virksomhedskulturen som en slags udtalt magts pres.

Ses der overordnet på Henriks aktuelle fagforeningsforståelse er den også formet ud fra virksomhedskonteksten, og den formuleres som en distance til fagforeningsidéen i den konkrete virksomhed på grund af attraktive løn og arbejdsvilkår. Den principielle fagforeningsidé synes ikke at være påvirket heraf, om end den i interviewet formuleres forsigtigt, og den bygger ikke længere på praktiske erfaringer i virksomheden, men er medieret gennem tidligere erfaringer og udblik nationalt og internationalt på arbejdstageres situation generelt.

6.1. Sammenfatning om alternative fagforeningsmedlemmer

Nedenfor opsummeres på tværs af de otte portrætter de tre spørgsmål og temaer, der blev stillet op i kapitlets indledning. Der ses under ad 1, hvorfor er man medlem af alternative fagforeninger, herunder begrundelser, der henviser til interesser, ideologi, økonomi og normer. Videre opsummeres under ad 2 de alternativer problemforståelse i virksomheden, og om den adskiller sig fra kollegaernes problemforståelse. Endelig samles der op under ad 3 om fagforeningsforståelsen, dels den overordnede mening om formål med fagforeninger, dels den konkrete fagforeningsforståelse ud fra arbejdspladsens kontekst.

Medlemmer af alternative fagforeninger ses ofte i den offentlige debat og i forskningen som

egennyttige arbejdstagere. De vil gerne nyde det kollektive gode (overenskomster), men de vil ikke bidrage med et kontingent til de organisationer, der tilvejebringer dette gode. De melder sig ind i en alternativ fagforening for at spare penge, motiveret af at maksimere egennytte, og de har ingen positiv forståelse af fællesskab og solidaritet mellem arbejdstagere. Men de otte portrætter af alternative medlemmer kan ikke entydigt bekræfte dette billede. Det må revideres.

Ad 1. Hvorfor medlem af alternative fagforeninger?

Under dette spørgsmål er der blevet set på, hvilke bevæggrunde der er for at tilslutte sig en alternativ fagforening, herunder økonomi, interesser og ideologi.

Ses der på *sammenhængen mellem forældrenes holdninger og fagforeningsforståelsen*, har der enten ikke fundet en påvirkning til fagforeningsidéer sted (Jørgen, Anders, Jens), eller den har været sporadisk/står uklart (Allan, Jan, Michael). Kun i Henriks tilfælde og delvis Mortens tilfælde kan der genkaldes en påvirkning for fagforeningsidéer og organisering. De interviewede er samlet set kendetegnet ved, at socialisering til fagforeningsidéer har fundet sted i lille grad. Det har betydning for tilslutning til fagforening, hvordan påvirkningen fra forældrene har været. Når der ikke har fundet en påvirkning sted i familien, vil en bestemt fagforening ikke foreligge som en naturlig eller indlysende beslutning.

For Jørgen, som meldte sig ind i en fagforening som 42-årig, og Anders, der meldte sig i fagforening som ung under uddannelse som landbrugsøkonom, var Kristelig Fagforening den beslutning, der lå tættest på holdninger og opfattelser i hjemmet, hvor faderen var selvstændig erhvervsdrivende, og hvor der ikke var en genkendelighed med solidariske lønmodtagerværdier.

For Allan, 54 år, Jens, 45 år, og Henrik, 36 år, var indmeldelse i en fagforening et naturligt valg, i betydningen at det lå i den politiske konjunktur. For Allans og Jens' vedkommende skete det i en tidsperiode i 1980'erne, hvor fagforeninger ikke var væsentligt udfordret, og de

etablerede fagforeninger var det naturlige sted at melde sig ind af normative og intersemæssige grunde. For Henriks og også Jans vedkommende skete indmeldelsen på arbejdspladser, hvor de ansattes kollektiv og fagforening stod stærkt.

For så vidt angår *det økonomiske og egennyttige argument for medlemskab*, viser interviewene, at ingen af de seks interviewpersoner, som meldte sig ud af en etableret fagforening og ind i en alternativ, havde økonomi som primær begrundelse for at skifte. Det er en væsentlig konstatering set i forhold til opfattelsen af, at økonomi er hovedårsagen til skiftet til de alternative fagforeninger.

For de to yngste medlemmer, Michael, indmeldt som 24-årig, og Morten, indmeldt som 21-årig, var den primære begrundelse for medlemskab den økonomiske begrundelse, dvs. det billigste kontingent. Dette skal også ses i sammenhæng med deres indkomst som nyetablerede på arbejdsmarkedet, og at de starter med at arbejde i arbejdspladskulturer, hvor fagforeningsmedlemskab ikke tillægges betydning. Det var den individuelle interesse, der blev forfulgt, og der var ingen kollektiv begrundelse i tilslutning til fagforening. Det billigste kontingent var ikke enerådende i Mortens tilfælde, og fagforeningen blev afvejet i forhold til kvalitet. De to fagforeningsvalg kan ses som en tidstypisk og igangværende individualisering og markedsføring af fagforeningsmedlemskaber. Det er en nyere tendens i fagforeningsrekrutteringen, som de alternative fagforeninger har udviklet. Medlemskabet argumenteres ud fra individuelle nyttefordele. Der sættes på at raffinere og differentiere ydelser, og til varierende kontingentsatser. Fokus på egennytte er i den kristelige fagbevægelse kombineret med italesættelsen af "friheden" for det enkelte menneske til at vælge, og dette appellerede til Mortens frihedsbegreb. Samtidig kunne både Morten og Michael fortolke arbejdsmarkedsspørgsmål ind i en kollektiv optik, og derfor er deres fagforeningsvalg ikke principielt, men vil kunne forandres afhængig af konteksten, som de arbejder i.

Det er *interessespørgsmålet*, der mest påvirker de interviewedes fagforeningsvalg ved udmeldelse af den oprindelige fagforening og

skifte til en ny fagforening: Det gælder oplevelsen af, at interesserne ikke blev varetaget tilfredsstillende af fagforeningen (Allan, Jan, Jens og Henrik), og det førte til indmeldelse i en alternativ fagforening, og for det andet oplevelsen af, at den lokale interessevaretagelse på arbejdspladsen var utilstrækkelig (Jørgen), hvilket satte overvejelser i gang om et fagforeningsskifte.

Utilfredsstillende interessevaretagelse forekom på forskellige måder som begrundelse for udmeldelse, bl.a. som en ophobning af oplevelser af, at fagforeninger ikke yder en tilstrækkelig støtte til de problemer, medlemmerne oplever på arbejdspladsen. Det var tilfældet for Allan, som er eksemplarisk for, hvilke problemer medlemmer i brancher, hvor der er uenigheder med ledelsen om overholdelse af overenskomsten, står over for, og hvor den kollektive organisering er svag. Ved fraværet af en kollektiv organisering på arbejdspladsen bliver fagforeningskontakten vigtigere. Allans udmeldelse efter op mod 30 års medlemskab sker på baggrund af en interessebetonet kritik af fagforeningens manglende evne til at sikre ham (og kollegaer) mod, hvad han oplever som en række uoverensstemmelser inden for branchen og i den aktuelle virksomhed. Allans historie er illustrativ for de krænkelseserfaringer, som nogle arbejdstagere har, og som fagforeningerne formentlig ikke er klar over eller ved, hvordan de skal forholde sig til. Krænkelseserfaringer opstår oftest som resultat af nogle træk ved ledelsespolitikken, og tidligere erfaringer bliver ikke glemt. I Allans tilfælde sættes tolerancen over for krænkelse ned med årene. Allan er sig bevidst om, at det er ledelsen, der optræder krænkende, men fagforeningerne bliver paradoksalt nok en del af krænkelseserfaringerne, når de ikke kan bidrage til at ophæve dem.

I Jans tilfælde var det ligeledes uoverensstemmelser med fagforeningen, der bevirkede skiftet til en alternativ fagforening. Han udtrykte kritik af, at fagforeningen var for lidt samarbejdsorienteret i forhold til ledelsens udspil for virksomhedens drift og udvikling, og at fagforeningen overvejende varetog tjenestemandssinteresser. Negative elementer i ledelsespolitikken påvirkede derved først og fremmest de overenskomstsansatte, der i højere grad mærkede

ulemperne ved rationaliseringerne og omorganiseringerne i virksomheden. I Jens' tilfælde var det fagforeningens manglende evne til at vise deltagelse og professionalisme i en interessevist med ledelsen på arbejdspladsen, der var årsag til udmeldelsen. Henriks udmeldelse var ikke en følge af et svigt i interessevaretagelsen som i de tre ovenstående tilfælde. Det var fagforeningens henvendelse til Henrik om at være fagforeningens repræsentant på arbejdspladsen, der førte til udmeldelse: I forlængelse af fagforeningens organisationsinteresse kontaktede den Henrik, for at han kunne stå for organisationsarbejdet i virksomheden, hvor der ikke ud fra de ansattes vurdering af ledelsen var et fagforeningsvenligt klima. Det pres var for stort for Henrik og fik den modsatte virkning.

I Jørgens tilfælde var der tale om en modsat bevægelse. Jørgen var tilfreds med Kristelig Fagforenings individuelle støtte under arbejdsløshed og andre personlige spørgsmål, og han var ligeledes tilfreds med rådgivningen i enkelte juridiske spørgsmål om ansættelsesvilkårene. Stillet over for nogle udfordringer, som de ansatte gennemgik i virksomheden, vurderede han, at Kristelig Fagforening ikke kunne være til hjælp, når det var påkrævet at organisere et bedre sammenhold omkring en fagpolitisk linje. Derfor pegede han på et muligt skifte til den fagforening, virksomheden har overenskomst med, hvilket imidlertid også for Jørgen var problematisk set ud fra en interessesynsvinkel, fordi fagforeningen arbejdede for lønnedgang og ifølge Jørgen var for tæt på virksomhedernes interesser i branchen.

Hvad angår *ideologiens betydning*, er det bemærkelsesværdigt, at i ingen af de fem tilfælde, hvor interessevaretagelsen på den ene eller anden måde var begrundelse for at skifte fagforening, spillede ideologi den afgørende betydning. Et negativt syn på Socialdemokratiet og fagforeningers forbindelse til Socialdemokratiet givet videre gennem opdragelsen må imidlertid formodes at gøre det vanskeligere at melde sig ud af en alternativ fagforening og ind i en etableret, jf. *Jens' fortælling*. Der er dannet et bestemt billede, som kan aktiveres, når interes-

sevaretagelsen svigter. Parallelt hertil kan f.eks. en konflikt som Vejlegård-konflikten aktivere antipatier, når de bryder med forestillinger om den personlige frihed. Men Vejlegård-konflikten var ikke en afgørende begrundelse for de foreliggende skift.

I Jørgens tilfælde gik fagforeningsorienteringen fra en distanceret til en vedkommende fagforeningsorientering. Denne udvikling er eksemplarisk, svarende til, hvad tidligere forskning er nået frem til angående industriarbejdere med opvækst i andre grupper end arbejderklassen (selvstændige erhverv o.a.), dvs. andre grupper, hvor de er blevet præget af liberalistiske eller konservative værdisæt.²³ De udvikler en kritisk forståelse af lederne i virksomhederne, og de tilslutter sig konfliktmuligheden på det centrale samfundsniveau over for arbejdsgiversiden, men har i varierende grad ambivalente holdninger på individualisme/kollektivismedimensionen, f.eks. på spørgsmål om individuel løn kontra ensartet løn, og i hvilke situationer og med hvem der bør udvises solidaritet.

Endelig er den løbende påvirkning fra uddannelse og arbejdsliv betydningsfuld at nævne. Den indtræffer f.eks., når den enkelte påvirkes gennem uddannelsesforløb og i arbejdslivet. I det foreliggende materiale kommer dette f.eks. til udtryk gennem den påvirkning, der finder sted på de merkantile uddannelser, dvs. i Michaels og Anders' tilfælde. Merkantile uddannelser har i deres tilfælde bidraget til en samfundsøkonomisk forståelse, der både er teoretisk og normativ, og som kan påvirke, hvordan der ses på f.eks. fagforeningsregulering. Et andet eksempel er Mortens deltagelse i produktionsskolen og aktiveringsforløb, hvor der udvikledes et kritisk syn på dele af aktiveringen.

Ad 2. Problemforståelser på arbejdspladsen

Det er undersøgt, om de alternative er forskellige, i forhold til hvordan de indgår i arbejdspladsens fællesskaber, hvilken problemforståelse de har af deres situation i virksomheden, og hvordan kollegaerne forholder sig til dem som alternative.

De alternative medlemmer viser sig at indgå

på lige fod i arbejdspladsernes fællesskaber med arbejdstagere med en anden organisationsstatus bortset fra den situation, der opstod i Jens' tilfælde. De alternatives erfaringer, vurderinger og problemforståelser om arbejdspladsen adskiller sig ikke kvalitativt fra andre arbejdstagere. De forskelligheder og nuancer, der kan være i arbejdspladsvurderinger i denne gruppe, vil også kunne genfindes hos øvrige arbejdstagere. I Jørgens kollektiv var der meget splittelse og uenigheder forårsaget af produktionstilrettelæggelsen mv., og de fagpolitiske uenigheder delte sig ikke efter, hvilke fagforeninger de ansatte var medlem af. I Jens' kollektiv var der ligeledes på klubmøder forskellige meninger om arbejdspladsspørgsmål, og Jens er ikke forskellig fagpolitisk i forhold til et flertal af Metal-medlemmer. Jans tilfælde var en undtagelse, for så vidt at Jan og andre kollegaer brød med fagforeningen i uenighed med fagforeningens linje, men i problemforståelsen af forholdene på arbejdspladsen var deres synspunkter ikke isolerede, men fandtes også blandt medlemmer af fagforeningen i den udliciterede del af virksomheden.

På de fleste arbejdspladser i Danmark anser flertallet ikke fagforeningsspørgsmålet som værende af betydning for, hvem de arbejder sammen med. På et mindretal af arbejdspladserne, de fagpolitisk stærke arbejdspladser, hvor der er en flertalskultur for medlemskab, søger enkeltpersoner eller kollektivet at påvirke alternative og ikke-medlemmer til at melde sig ind i den dominerende fagforening. Nedenfor ses der på, hvordan de alternative stiller sig hertil.

Det normative argument om, at man bør være medlem for at bidrage til den organisation, der har fremskaffet det kollektive gode, og at man modsat nasser på fællesskabet, havde ingen betydning for de otte alternative medlemmer.

Fire af de otte medlemmer arbejdede ikke på en overenskomst (Morten, Michael, Anders og Henrik), og her vil argumentet allerhøjest have en indirekte politisk-ideologisk betydning. Selv om de fire anerkendte overenskomstsystemets betydning for delarbejdsmarkeder i Danmark, havde overenskomstsystemet ingen konkret betydning på deres arbejdsplads. Argumentet om at melde sig ind for at bidrage til den kollektive

organisation, der har tilvejebragt det kollektive gode, havde ingen konkret mening.

For de fire, der arbejdede på en overenskomst, viser det sig, at argumentet har en begrænset betydning, når overenskomsten ikke anerkendes som et kollektivt gode. Endvidere falder argumentets gyldighed, når fagforeninger ikke kan hjælpe, når der er uoverensstemmelser med ledelsen blandt andet på grundlag af overenskomsten. Så vurderes fagforeningen til ikke at varetage interesserne godt nok. Jan stillede spørgsmålstegn ved, om fagforeningens linje kunne sikre især de overenskomstsansattes interesser. Michael og Allan stillede spørgsmålstegn ved overenskomstens kvalitet. Jens følte sig ikke imødekommet af fagforeningen i en konkret sag med arbejdsgiveren; Allan fremsatte en interessebetonet kritik af fagforeningernes evne til at få overenskomsten overholdt. Jørgen fandt fagforeningens politik, hvad angik så vigtigt et spørgsmål som løndannelsen, uforenelig med sine interesser. I ingen af de pågældende tilfælde var der tale om, at en ideologisk uoverensstemmelse med fagforeningen var årsag til udmeldelsen. Selv om den ideologiske kritik af Socialdemokratiet blev formuleret af Allan og Jens, var bruddet ikke primært ideologisk. Allan havde været loyalt medlem i årtier, og hans erfaringer og indsigt fortalte ham, at den støtte og empati, som medlemmer på tværs af de forskellige fagforeninger kan opnå i fagforeningerne, er personafhængig alt efter de fagforeningsansattes kvalifikationer, indlevelse, empati og indstilling til medlemmerne i den konkrete fagforening.

I Jens' tilfælde var der objektivt set tale om anerkendelse af det kollektive gode uden at bidrage, men Jens' fortælling bidrager til at forstå, hvordan anderledes erfaringer og ideologiske mekanismer kan påvirke. Det kommer også an på, hvordan der argumenteres. Jens reagerede på argumentationen ved at understrege, at hans arbejde var lige så meget værd som kollegaernes, og at det brød med hans lighedsforestilling, hvis han skulle forfordes. Videre må Jens' reaktion forstås ud fra den konkrete krænkelseserfaring samt en ideologisk betinget modvilje mod Socialdemokratiet, som han bruger som fortolkningsramme. Måske er der også tale om,

at overenskomssystemet er en abstraktion, mens arbejdsfællesskabet og de lokale aftaler er konkrete.

Negative sanktioner i form af pres fra kollegaer for at melde sig ind i en bestemt fagforening blev oplevet i Jens' og Jans tilfælde. På de resterende arbejdspladser var der enten ikke et kollektiv, som i princippet kunne vælge at lægge et pres, eller også blev fagforeningsmedlemskab ikke anset for vigtigt. På Jens' og Jans arbejdspladser var der stærke kollektiver, som målrettet påvirkede på forskellige måder for at få dem til at skifte fagforening. Presset aktiverede modstand og fik den modsatte effekt. Presset blev oplevet som krænkende, som uargumenteret eller som misinformation, og derfor virkede presset ikke. I Jans tilfælde virkede det ydermere ikke, fordi der var uenighed om, hvad fagforeningens linje skulle være. Herfra kan det ikke sluttes, at pres altid skaber en fastlåst situation. I Jans tilfælde kan den negative erfaring med presset få mindre betydning, hvis der er andre argumenter for at melde sig ind i fagforeningen igen, og omvendt kan den negative erfaring føre til exit fra arbejdspladsen, hvilket kan tænkes at ske i Jens' tilfælde. Selv om pres aktiverer nogle dybereliggende lag i bevidstheden, fordi den personlige identitet bliver udfordret, er reaktioner på pres både dynamiske og uforudsigelige.

Overordnet set kan et kollektiv på en arbejdsplads forfølge fire strategier for at tilskynde kollegaer til at melde sig ind i fagforeningen (Caraker 2008, s. 255-257). Den første strategi er at understrege det individuelle ved at yde en service eller en støtte til den enkelte, så medlemskabet bliver fordelagtigt ud fra en individuel nyttebetragtning. Den anden strategi er at understrege det kollektive ved at lægge et pres på den enkelte for at opnå en tvungen organisering. Den tredje strategi er at understrege det kollektive ved at favorisere medlemmerne og dermed motivere den enkelte til medlemskab. Den fjerde strategi er at understrege det kollektive gennem dialog og medlemmernes aktive indsats for at definere og nå fælles mål.

Den første strategi blev anvendt i Jens' tilfælde, da tillidsrepræsentanten ikke længere ville være tillidsrepræsentant for Jens, og ligeledes

var Jan udelukket fra at bruge den overenskomstbærende fagforening i personlige anliggender. Effekten af en sådan strategi kan være usikker. I Jens' tilfælde forstærkede det hans modstand, og i Jans tilfælde brugte han Det Faglige Hus. Begge oplevede, at de kunne få en lige så god individuel hjælp i den alternative fagforening. Det kan ses i sammenhæng med, at de alternative fagforeninger kun har omkostninger forbundet med at producere de individuelle goder og ikke det kollektive gode (overenskomster), og de kan derfor anvende deres ressourcer til målrettet individuel støtte.

Den anden strategi – at udøve et pres – er gennemgået ovenfor. Den tredje strategi, at favorisere medlemmerne af den fagforening, der har overenskomsten, i form af forfordeling, kan måske virke som i Jens' tilfælde. Ved forfordeling tænkes her på, at alternative fagforeningsmedlemmer udelukkes fra løntillæg o.a. ved lokal forhandling. Ved udsigten til forfordeling ville Jens skifte fagforening. Forfordeling var ikke aktuelt, fordi ledelsen ville have afvist forfordeling, såfremt det var blevet fremført som et krav fra kollektivet (hvad kollektivet ikke gjorde, men argumentet blev anvendt over for Jens). Derudover kan forfordeling være en problematisk strategi, fordi det kan svække lighedsforestillinger og øge splittelsen på en arbejdsplads. Derfor kan kollektivt indstillede arbejdstagere også være imod en sådan strategi. De fleste arbejdstagere tænker på alternative medlemmer som kollegaer, der ikke skal forfordes.

Den fjerde strategi er at understrege det kollektive gennem dialog. Vurderet ud fra Jens' fortælling synes dialog og argumentation ikke at have været den fremherskende strategi. I Jens' tilfælde synes der at være tale om, at presset har skabt skarpt afgrænsende og modsatrettede holdninger, hvorved argumenter blokeres. Hvis det normative argument om, at man bør være medlem af den organisation, der har omkostningerne ved at tilvejebringe det kollektive gode, har været fremført i Jens' tilfælde, er det ikke af Jens blevet opfattet som et centralt argument. I stedet optræder hos Jens forestillingen om, at kollegaerne truer med forfordeling. Der ved opstår der blokeringer, og dialogen udebliver. I Jans tilfælde er der omvendt en åbning,

der respekterer hans ressourcer, og inviterer til, at de kan bruges inden for fællesskabet.

Ad 3. Fagforeningsforståelsen

Fagforeningsforståelsen er gennemgående meget ambivalent. Den generelle tendens i materialet er, at fagforeninger er nødvendige for at varetage lønarbejdets interesser, og at det har både en kollektiv og individuel side. De alternative fagforeningsforståelser deler sig ved spørgsmålet om foreningsfriheden og den personlige frihed over for fagforeningers kollektivism. Det ene synspunkt støtter ubetinget 3F i Vejlegård-konflikten. Mens det andet synspunkt er kritisk over for 3F's sympatikonflikter og blokader, fordi det er i konflikt med foreningsfriheden og friheden til at vælge ansættelsesvilkår.

I Ryanair-konflikten forenes de to synspunkter: Her har den kollektive interesse forrang. Der er en anden problemforståelse i Ryanair-konflikten: Ryanairs lønniveau og ansættelsesrettigheder går under nationale mindstelønninger og standarder, og der er bekymring for en generalisering.

KF's bestemmelse om, at den enkelte ikke må medvirke til arbejdsstandsninger, var Anders i overensstemmelse med, mens de øvrige ikke var enige med bestemmelsen på det principielle plan. For nogle var bestemmelsen hypotetisk, fordi de ikke var ansat under en overenskomst eller som Allan arbejdede i en branche, hvor det ville være usandsynligt, at spørgsmålet ville komme på tale, mens tre ikke ville lade bestemmelsen komme i betragtning på deres arbejdsplads i tilfælde af faglige møder.

Fagforeningsopfattelserne fremstår ambivalente på forskellige måder. Enten på grund af:

1. Den konkrete kontekst, de arbejder i, hvor de ikke ser brugbarheden af faglig organisering: Fagforeninger er nødvendige et andet sted, på andre arbejdspladser, ikke for "mig" (Michael, Morten). De bliver så at sige tilskuere til det, der foregår i det kollektive system.
2. En individuel nyttegang og vægt på egen personlige frihed til at vælge medlemskab over for en støtte til arbejderklassens fagforeninger, når de kæmper (Morten, Michael).
3. Skift til en individuel organisation, der ikke har et kollektivt perspektiv (Allan, Jan, Henrik, Jørgen, Jens).

Kun Anders var overvejende uden ambivalente holdninger. Der var sammenhæng mellem hans synspunkter om, at udbud og efterspørgsel af arbejdskraft må finde hinanden (jf. neoklassisk økonomisk teori), aftalefrihed uden reguleringer og individuel ansættelsesrelation. Men Anders anerkendte, at fagforeninger kan være nødvendige for andre lønmodtagere, når de skal gøre deres interesser gældende, og han udtrykte tilfredshed med, at virksomhedens lønreguleringer fulgte overenskomsten, og at de individuelle lønforhandlinger var blevet suspenderet til fordel for en 2 % lønstigning til alle. Der er intet i Anders' nuværende distancearbejde, der peger på kollektivitet, men skift til andre arbejdspladssammenhænge vil måske kunne gøre det, fordi Anders i givet fald vil indrette sig efter vilkårene.

7. Uden for fagforeningerne

Dette kapitel behandler spørgsmål om grunde til og overvejelser om at stå uden faglig organisering. Fokus er på ikke-medlemmerne og med hvilke begrundelser, de har meldt sig ud af en fagforening, eller hvorfor de aldrig har meldt sig ind.

I denne undersøgelse drejer det sig om syv arbejdstagere, der er medlem af en arbejdsløshedskasse, og to arbejdstagere, der også har valgt arbejdsløshedskassen fra, dvs. at de er både uden et a-kassemedlemskab og et fagforeningsmedlemskab.

De spørgsmål, der tages op i kapitlet, drejer sig *for det første* om, hvorfor arbejdstagerne ikke er medlem af en fagforening. Skyldes det et andet værdisæt, kritik af fagforeninger ud fra erfaringer, aktuelle påvirkninger eller andre forhold? *For det andet* ses der på, om det ikke at være medlem af en fagforening har sammenhæng med, om man har en anden problemforståelse af arbejdspladsen end de organiserede kollegaer? *For det tredje* ses der på, om der er en anden principiel forståelse af fagforeningers formål?

Vi ved, at ikke-medlemmer er en meget sammensat gruppe efter erhvervsuddannelse, alder og indkomst. Alligevel har ikke-medlemmers fagpolitiske orienteringer og deres vurderinger af arbejdsmarked og arbejdspladsers vilkår ikke været genstand for kvalitativ forskningsinteresse i Danmark. De er heller ikke blevet rubriceret sammen med de alternative som "free riders" og været genstand for den samme kritik for at stå uden for fællesskabet. Forklaringen kan være den, at organisationsprocenten i Danmark har ligget på et højt niveau, og at der derfor ikke har været fagpolitisk opmærksomhed eller interesse for forskningen i at undersøge fænomenet nøjere. Måske skyldes den manglende interesse også, at ikke-medlemmer pr. definition forventes at finde fagpolitiske problemstillinger uinteressante, og således forudsættes de ikke at kunne bidrage relevant til undersøgelser af

fagpolitiske problemstillinger. De seneste 15 år er der imidlertid sket det bemærkelsesværdige, at andelen af ikke-medlemmer i den samlede arbejdsstyrke er steget gradvist til omtrent en tredjedel. Det er en udvikling, der ikke kan forklares med erhvervsstrukturelle forskydninger, eller at de unge udsætter fagforeningsvalget, fordi de er længere i uddannelsessystemet. Det må derfor antages også at dreje sig om bevidste valg, som her skal undersøges.

Kapitlet er disponeret, så der i den første del bringes en række personportrætter. Det er hensigten at illustrere forskellige personlige opfattelser i forskellige kontekster, og herigennem indfange bredden i materialet.

Dernæst foretages der en tværgående opsummering og diskussion af de tre hovedspørgsmål ud fra de personlige fortællinger. I personportrætterne anvendes der fra interviewene stort set kun de data, der er nødvendige for at besvare ovenstående tre spørgsmål, mens det øvrige interviewmateriale er anvendt i andre af undersøgelsens analyser. Da interviewpersonernes relevante svar på de tre spørgsmål også er bestemt af arbejdspladsens kontekst, følger hvert personportræt ikke slavisk de tre spørgsmål. I kapitlets afslutning foretages en indplacering i en teoretisk model sammen med de alternative medlemmer.

(9) Christine, medlem af FTF-A

Christine er 36 år og medlem af FTF-A. Hun arbejder som regnskabsassistent i et forsikrings-selskab. Efter gymnasiet uddannede Christine sig til kontorassistent med regnskab som speciale i et offentligt pensionsselskab. Efter elevtiden fik hun lyst til at prøve noget nyt og var ansat i fire år i en finansiel virksomhed. Hun blev sygemeldt med stress og måtte sige stillingen op. Herefter kom hun til en anden finansiel virksomhed med 50 ansatte. Efter ti år kom det til en konflikt med en kollega vedrørende kollegial adfærd, og da direktøren ikke støttede Christine

i denne uoverensstemmelse, valgte hun at sige sin stilling op. Hun fik herefter arbejde i et privat forsikringsselskab, hvor hun på interviewtidspunktet havde været ansat i fire måneder.

Christine er vokset op i et hjem med fire søskende. Faderen er selvstændig erhvervsdrivende med en vognmandsforretning. Moderen var industriarbejder og er nu førtidspensionist. Forældrene blev skilt i barndommen. Christine er opdraget til at sætte en ære i at klare sig selv, at sætte tæring efter næring og at være pligtopfyldende. Forældrene har stemt på borgerlige partier, og Christines politiske observans er ligeledes borgerlig. Hun har stemt på Venstre og skiftede til Liberal Alliance ved det seneste folketingsvalg.

I de to finansielle virksomheder blev ansættelsen i den første reguleret af funktionærloven, og i den anden virksomhed, der ligeledes var uden overenskomst, fulgte virksomheden overenskomsten på hovedspørgsmål. Der var ingen talsperson eller et officielt personaleforum, og faglig organisering blev ikke italesat som vigtig. Som i de øvrige funktionærvirksomheder i denne undersøgelse må der ikke tales om løn, men i virksomhed nr. 2 blev der talt om løn, hvad angik en bonusordning, hvor Christines afdeling fandt, at de blev forfordelt sammenlignet med en anden afdeling, og de søgte at påvirke ledelsen. I begge virksomheder blev det sociale fællesskab og personlige relationer og omdømme tillagt stor betydning. Når Christine valgte at forlade virksomheden, må det ses i sammenhæng med, at der ikke var en nedskrevet personalepolitik for, hvordan uoverensstemmelser løses. Der fandtes ikke institutioner i virksomheden (arbejdsmiljøudvalg), der blev tillagt betydning for at intervenere, og Christine rejste ikke spørgsmålet organiseret: Hun opfatter sig som konfliktsky og benyttede i stedet en exitstrategi.

Christine blev medlem af HK i elevtiden, men meldte sig ud i 2005. I 2011 meldte hun sig ind i en anden etableret fagforening inden for det merkantile område med det formål at opnå støtte i tilfælde af opståede problemer: *“Jeg kunne mærke, at jeg faktisk ville få problemer der [med barsel], fordi jeg havde en løndamme, der var lidt speciel i fortolkningen af de regler*

dér”. Hun meldte sig ud af fagforeningen i 2013. Den konkrete årsag til udmeldelsen var, at hun følte sig provokeret af fagforeningen i en sag om kontingentindbetaling, hvor hun oplevede, at kontingentopkrævningen ikke var administrativt i orden, og hun kom til at fremstå som dårlig betaler. Denne historie om indmeldelse/udmeldelse kan måske umiddelbart ses som ude af proportion, men den opfattes af Christine som meget betydningsfuld og repræsenterer flere underliggende betydninger: For det første udfordres hendes selvopfattelse som pligtopfyldende, og for det andet er der en fremvoksende erkendelse af at være uenig med den principielle fagforeningsidé. I forlængelse af den konkrete kritik af, at fagforeningens *“medlemsregistrering sejler”*, formulerer hun en række kritikpunkter:

- Fagforeninger bruger for mange penge – *“pamperlønninger”* – på de politisk valgte.
- Fagforeninger støtter bestemte politiske partier: *“Det er for rødt”*, og *“Arbejdstagernes politiske interesser skal de helt og holdent holde sig helt udenfor”*.
- Fagforeninger bruger for mange penge på *“nye hovedkontorer”*.
- Tillidsrepræsentanter *“render til det ene kursus efter det andet”* i stedet for at være til stede i arbejdet (her trækkes på et fagforeningsbillede fra elevtiden), og hun har modvilje imod fagforeningsbladet, fordi hun ikke kan spejle sine holdninger i bladet.
- Fagforeningsledere stiller urealistiske krav. I stedet for skal de erkende, at når samfundet befinder sig i en økonomisk krisetilstand, *“skal vi alle sammen holde for”* og holde igen på lønkrav.

Fagforeningskritikken forlænges til: *“Du [fagforeningsfunktionær] skal ikke bruge mine penge på tant og fjas. Du skal faktisk bruge mine penge på at forhandle gode aftaler hjem til mig”*. Kritikken understreges yderligere med en analogi fra det offentlige: *“Du [offentlig bureaukrat] skal ikke sidde og snylte på mine penge”*. Fagforeningen er for Christine en “noget-for-noget”-relation og en kontrakt mellem individ og organisation. Et medlemskab anskues ud fra den individuelle nytte. Omvendt begrundes fagforeninger ikke

med et "vi" og ses ikke i et fællesskabsperspektiv eller ud fra "sammenholdets logik".

I fortællingen sammenstilles to ansættelsesrelationer; ansættelsesrelationen i virksomheden, hvor hun var ansat i ti år, hvor virksomheden ikke har indgået en overenskomst, men følger overenskomsten, og en nær vens ansættelse i en beslægtet virksomhed, hvor det ikke er en kollektiv aftale, der regulerer ansættelsesforholdet. Det fremgår af fortællingen, at de ansatte på nogle spørgsmål stilles bedre i Christines virksomhed, og hun beskriver det som positivt sammenlignet med den virksomhed, der ikke er overenskomstdækket. Beskrivelsen af vennens ansættelsesrelation er derimod kritisk, selv om ikke alle de forhold, der beskrives, nødvendigvis har noget med fraværet af overenskomst at gøre, men også kan henføres til forskel i ledelsens personalepolitik. Det betyder imidlertid ikke, at Christine går ind for, at overenskomstsystemet skal være gældende i denne type ansættelsesrelationer. Overenskomstsystemet kan isoleret set gælde for de arbejdstagere, som ikke evner eller tør forhandle individuelt med arbejdsgiveren:

"Man kan sige, at der er nogle, der ikke har overskuddet eller forstanden til at gå ind og slå op i nogle regler og sige: 'Ja, men jeg er blevet snydt for noget'. Så giver fagforeningen mening. At man køber en forsikring for, at man kan få noget juridisk bistand f.eks."

Men Christine ønsker ikke, at overenskomstsystemet gælder for hende:

"Systemet er bare ikke relevant for mig, for jeg kan sgu klare mig selv. Og min ven, han kan sgu også klare sig selv. Siden jeg blev udlært, har jeg faktisk forhandlet min løn selv og mine vilkår selv. Der er nogle basale love. De kan ikke stille mig dårligere end dem. Jeg har bedre ressourcer til at sige: Ved du hvad, nu overskrider du nogle rettigheder hos mig i forhold til nogle basale lovgivninger".

Christine har et ambivalent forhold til reguleringer formuleret ud fra liberalismen. Hun vægter i højere grad en "noget-for-noget"-relation. Christine finder, at hun altid vil kunne sikre sig resultater, der er mindst lige så gode som overenskomsten, at hun med sine individuelle evner er i stand til at sige til og fra, og at hun på den måde kan opnå nogle gode vilkår. Hvis det

ikke er muligt, så må man forlade ansættelsesforholdet og finde andet arbejde. Der skal ikke være flere lovreguleringer og flere overenskomstreguleringer. I stedet *"skal man kigge på den funktion, fagforeningerne har"*. Der skal ske ændring i fagforeningers politiske funktion. Fagforeninger skal være politisk uafhængige, og de skal ikke støtte politiske partier. Der skal endvidere ske en begrænsning af den type fagforeningsaktivitet, der finder sted i Vejlegård-konflikten og Ryanair-konflikten, hvor fagforeninger tilsidesætter foreningsfriheden og arbejdstagernes ret til selvstændigt at indgå aftaler med arbejdsgiverne om ansættelsen.

"3F skal blande sig uden om Ryanairs forhold. Fordi hvis folk, de arbejder for Ryanair under de vilkår, så skriver de under på kontrakten. Har de ikke lyst til at arbejde under de vilkår, så finder de nok et andet arbejde [...]. Det er folks eget valg. Hvis de vil arbejde for dem, så lad dem arbejde for dem. De kender vilkårene".

Men også lønniveauet og fagforeningernes rolle i løndannelsen er væsentlige kritikpunkter hos Christine. Lønniveauet i Danmark er for højt, *"vi er ikke konkurrencedygtige på løn"*, og konsekvensen er, at virksomhederne vælger at flytte produktionen til udlandet. Der argumenteres for, at udbud og efterspørgsel af arbejde i højere grad skal finde sted uden fagforeningsregulering, og at skattepolitikken anvendes for at sænke lønniveauet: *"Hvis vi sætter skatten ned, så får folk flere penge mellem hænderne, og så kan man sænke lønniveauet"*. I disse betydninger kan Christines beskrivelser af de fagpolitiske og politiske standpunkter, hun har, ses som en ændring.

Interviewet med Christine skiller sig ud fra de øvrige interview. Christines kritik af fagforeninger og det faglige system er trukket skarpere op og kan tolkes som værende mere ideologisk funderet end hos de andre interviewpersoner, der formulerer et liberalistisk perspektiv. Christines individuelle perspektiv kan tolkes som formet eller inspireret af socialisationens værdisæt, men begivenheder i arbejdslivet kan også have spillet ind. Christine har gennem sit arbejdsliv orienteret sig mod det fælles. De sociale relationer betyder noget positivt, men det er skelsættende, at hun ikke anerkendes på

den arbejdsplads, hvor ledelsen ikke tager hendes parti i en kollegial konflikt. Under alle omstændigheder udvikler Christine et tydeligere individuelt perspektiv. Fra at hendes syn på sociale fællesskaber i begyndelsen af arbejdslivet har været i udvikling, dvs. mere transformativ, henter hun tydeligere inspiration i opdragelsens værdisæt, den aktuelle liberalistiske diskurs og det individuelle frihedsbegreb: frihed fra fællesskabet og ikke frihed ved fællesskabet. Og et værdisæt inspireret af liberalismen udvikles tydeligere også i forhold til konkrete problemstillinger. Fagforeningsorganiseringen har Christine koblet til og fra, efter om hun har følt, at der kunne opstå et problem. I interviewsituationen italesætter hun imidlertid kritik af fagforeninger med stor styrke, og der synes at være tale om et egentligt ideologisk brud med fagforeningernes idégrundlag og funktion.

(10) Betina, medlem af Civiløkonomernes A-kasse (CA)

Betina er 43 år og medlem af CA. Hun arbejder på 8. år som sales coordinator i en industrikoncerns salgsenhed, hvor de er 25 ansatte. Industriarbejdspladserne er for en del år siden flyttet til udlandet.

Betina har en gymnasial uddannelse, herefter en samfundsvidenskabelig uddannelse fra et amerikansk universitet og en uddannelse som markedsføringsøkonom på den internationale linje. Efter endt uddannelse arbejdede hun som sales coordinator i to andre virksomheder. Den første fandt hun var for lidt udfordrende, og den anden var en gazelle-virksomhed, som ikke kunne styre omkostningerne. Den kom i økonomiske vanskeligheder, og Betina blev træt af jobbet. *“Jeg synes ikke rigtig, at jeg fik brugt mine evner”*, og hun skiftede til sin nuværende ansættelse. I den ny virksomhed finder hun efter otte år, at der igen er for få udviklingsmuligheder. *“Jeg får heller ikke opfyldt mine ambitioner her”*, og perspektivet er at finde et nyt og mere udfordrende arbejde som f.eks. key account manager (kundechef). Det er hendes fremtidsperspektiv for arbejdslivet.

Betinas forældre er folkeskolelærere. Bettina betegner forældrenes holdninger som båret af frisind og tolerance. Der har ikke fundet en

socialisering til fagforeningsidéer sted, men lærergerningen og de senere års udfordringer hermed har været drøftet meget med forældrene. Betina stemmer som hendes forældre fast på Venstre. Betina meldte sig i Civiløkonomernes A-kasse, da hun var under uddannelse. Ud over den økonomiske forsikring benytter Betina a-kassen til efteruddannelse og karriereudvikling.

De gange, hun har brugt CA til karriereudvikling, har hun fundet, at CA har fungeret tilfredsstillende.

I virksomheden reguleres ansættelsen efter funktionærloven. Betina fortæller, at der ikke er en talsperson og intet officielt personaleforum, og faglig organisering er ikke italesat som vigtig. Formelt er ansættelsesrelationen en individuel relation, og de ansatte må ikke tale med hinanden om deres lønindplacering, og hvilke lønstigninger de får. Lønspørgsmålet har dog ekstraordinært været drøftet på fælles møder mellem de ansatte og områdedirektøren. De ansatte har fremført, at lønnen er ikke proportional med indsats, kompetencer og overskuddet i virksomheden (jf. *uddybende kapitel 4*), men møder af denne karakter har ikke ført til justering af lønnen. Ansættelsesrelationen er vurderet ud fra beretningen altså ikke helt individualiseret, og der kan opstå fælles forståelse mellem de ansatte omkring spørgsmål, der optager dem.

Fagforeningsspørgsmål diskuteres ifølge Betina sjældent på arbejdspladsen på grund af manglende interesse. Alternative fagforeninger har ikke været overvejet, og Betinas medlemskab af CA og beslutning om ikke at være medlem af en fagforening er ikke økonomisk begrundet for at spare penge. Fagforeningsorganisering på arbejdspladsen er ikke fundet relevant på grund af, hvad Betina betegner som rimelige eller gode forhold i ansættelsen. Den kritik, der er formuleret af arbejdsbelastninger, præstationsmålinger og pres på de ansatte for øget effektivitet (jf. *kapitel 3*) samt af udviklingsmuligheder i virksomheden, er ikke tænkt som interessediskussion, som en fagforening kan anvendes til. Betina fortæller om sin holdning til fagforeningsorganisering:

“Det har ikke været sådan, at da jeg kom ud

på arbejdsmarkedet, der sagde mine forældre: 'Nu skal du i fagforening'. Slet ikke. Jeg tror, at jeg forbinder det ikke med at være funktionær – men hvis man er en stor faggruppe, f.eks. hvis man er produktionsansat eller arbejder på et stort slagteri – det er både størrelsen af gruppen, hvis man bliver uretfærdigt behandlet, og sikkerheden i ens arbejde, der har man brug for en fagforening. Til at stå sammen. Mere, end jeg tænker, at jeg har som funktionær”.

Det ligger heri, at Betina finder fagforeninger nødvendige for de grupper af ansatte på arbejdsmarkedet, der har andre forhold end funktionærerne. Spørgsmålet er, om fagforeningsidéen er en utidssvarende idé? Hertil svarer hun: *“Ja, både og. Altså som samfundsudviklingen foregår, så er der nok behov for det. Fordi nu følger jeg med i det der med lærerne og reformen, og jeg tænker, at man [lærerne] ville ikke have stået så stærkt, hvis man ikke havde haft det på den måde”.* Konfliktretten er ligeledes vigtig. Betina finder ikke, at hun er en del af overenskomssystemet, men konfliktretten er vigtig, for *“at man ikke bliver påduttet, men at der bliver en forhandling, så arbejdsgiverne ikke bare kan diktere”.* Konfliktretten skal gælde for *“nogle af de faggrupper, der er specielt udsat, måske for andre faggrupper, der er specifikt udsatte – for sundhedspersonale og lærere og andre grupper”.* Derfor mener Betina, at 3F har en legitim ret til konflikt i Ryanair-konflikten. *“3F har ret, også i at de ansætter piloterne irsk. Det presser også markedet i forhold til konkurrencen: Det giver en forvridning på en eller anden måde”.*

Heri ligger en principiel fagforeningsopfattelse af, hvordan relationerne inden for forhandlingssystemet skal være. Beslutningen om ikke at være medlem af en fagforening synes ikke at være ideologisk motiveret, men må vurderes til at være strukturelt bestemt af funktionærgruppens stilling på arbejdsmarkedet og indplacering i stillingshierarkiet, og af at der ikke er et institutionelt grundlag for at organisere sig kollektivt.

(11) Anne, medlem af ASE

Anne er 53 år og medlem af ASE. Hun arbejder som social- og sundhedsassistent inden for ældreplejen. Anne har en studentereksamen fra

1980, og hun er uddannet teknikumingeniør i 1985. De første fire år var Anne ansat i rådgivende ingeniørfirmaer og som udkørende vikaringeniør til forskellige arbejdspladser. Anne blev udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen og var sygemeldt i et år. Hun kom tilbage og arbejdede som ingeniør i et år, men opgav herefter ingeniørarbejdet og blev arbejdsløs. Fra 1990 til 1998 var Anne arbejdsløs afbrudt af tre jobtilbud på hvert et halvt år inden for bibliotek, museum og bogføring. I 1998 ville hun blive overført fra dagpengesystemet til kontanthjælpssystemet, og hun fik ansættelse det næste år inden for rengøring. Arbejdet var dårligt, og hun skiftede til en stilling som konduktør. Her arbejdede Anne i seks år, indtil hun sagde op, fordi hun og hendes samlever flyttede til en anden egn af Danmark. Her fik Anne først arbejde som tjener i et år, og fra 2008 har hun været ansat inden for ældreplejen. Efter et år på det første plejehjem skiftede Anne til et andet plejehjem for at få arbejdstidsmønsteret til at passe med sin samlevers arbejdstidsmønster. På det ny plejehjem opstod der samarbejdsproblemer mellem Anne og lederen, hvilket endte med, at Anne efter fire års ansættelse blev fritstillet. Herefter blev Anne i 2015 ansat i et lille privat firma med tre ansatte, der varetager udkørsel til kommunens ældre. Annes fortælling herom (for perioden 2008-2014) rummer klare fællestræk og vurderinger af begivenheder på arbejdspladsen med Camillas historie (jf. kapitel 4 og nedenfor). Annes perspektiv for arbejdsmarkedet er at blive fast et sted: *“Jeg er 53. Det begynder snart at knibe med at få lov til at hoppe, fordi arbejdsgiverne, de kigger jo også på alder, selv om det er forkert”.*

Anne er opvokset i en familie med to søskende. Forældrene blev skilt, mens børnene var små. Moderen var folkeskolelærer, og faderen chauffør. Opdragelsen i hjemmet har ifølge Anne været fri; børnene har selvstændigt kunnet vælge, hvad de ville i forhold til uddannelse, og der har været lagt vægt på lighedsforestillinger og gensidig respekt og tolerance. Moderen har altid stemt socialdemokratisk, mens Anne altid har stemt på SF. Der har ifølge Anne ikke været talt direkte om fagforeningsmedlemskab i hjemmet, men Anne kan huske, at hun i forbin-

delse med et ungdomsjob på et slagteri af moderen fik at vide, at *“fagforening, det skulle hun være medlem af”*.

Anne startede med at være medlem af IDA, men fagforeningen håndterede en sag om seksuel chikane på en måde, der ikke var tilfredsstillende for hende.

“Jeg må indrømme at i IDA, der blev jeg skuffet. For der var seksuel chikane på den arbejdsplads, hvor jeg var, og jeg måtte simpelthen gå hjem og sygemelde mig. Og så må jeg have fat i dem [fagforeningen], for de må hjælpe, simpelthen hjælpe mig, og det dér skal stoppes. Og så sagde de: ‘Ja, men skriv til os’, og så skrev jeg en masse sider om hvordan og hvorledes, men de sagde: ‘Det kan vi ikke have noget med at gøre’, for de syntes jo ikke, at det var seksuel chikane [...]. Og så tænkte jeg: ‘Så kan det være lige meget. Fagforeningen kan jeg ikke bruge til noget’. Det er så den eneste gang, hvor jeg virkelig har haft brug for en fagforening, og så kunne de ikke noget”.

Anne fik tre måneders opsigelse med løn. Det skete ikke ved fagforeningens mellemkomst, men gennem Annes søster, der var ansat i et større fagforbunds hovedafdeling. Anne mener, at fagforeningens manglende intervention må ses på baggrund af, at seksuel chikane dengang ikke var et erkendt eller anerkendt problem, som det var fagforeningernes opgave at tage sig af. Den måde, som fagforeningen håndterede Annes henvendelse på, bevirkede, at Anne kom på distance af fagforeningen, i forhold til hvad en fagforening kan gøre for medlemmerne. Hun forblev et løst koblet medlem uden positiv relation til fagforeningen. Ved ansættelsen i DSB meldte Anne sig ind i Dansk Jernbaneforbund: *“Ja, men den brugte jeg heller ikke til noget, men ja – det skulle man jo nærmest være. Jeg ved godt, at der ikke er fagforenings-tvang, men det gjorde jeg af pænhed”*. Mens Anne var ansat i DSB, købte hun sammen med nogle venner en restauration, og derfor meldte hun sig ud af Dansk Jernbaneforbund og ind i ASE. Selv om restaurationen senere blev opgivet, forblev hun medlem af ASE. *“ASE opfatter jeg ikke som en fagforening. Det er en a-kasse, hvor jeg kan få juridisk bistand, og ikke andet”*. Ved ansættelsen inden for ældreplejen i 2008 meldte Anne sig ind i FOA, men hun meldte

sig ud og ind i ASE igen, fordi hun ikke kunne se sig selv i fagforeningen. Det første forbehold var, at hun ikke kunne identificere sig med fagforeningens sociale side. Hun er ikke enig i, at fagforeninger skal anvende fagforeningens midler til sociale arrangementer. De sociale aktiviteter må folk særskilt betale til: *“Det skal ikke være en hyggeklub. Fagforeninger, de skal arbejde for bedre løn og bedre vilkår. Altså, så kan de lave deres egen pensionistklub, hvor de indbetaler penge til”*. Det andet forbehold var, at fagforeningen godkender, hvad hun ser som utilfredsstillende aftaler for de ansatte. Anne er kritisk over for vilkårene i plejesektoren, hvad angår arbejdspresset, arbejdsmiljøet, arbejdstidstilrettelæggelsen og dårlig ledelse. Hun fortæller, at fagforeningen har godkendt en arbejdstidsaftale, hvor ledelsen kan indføre skiftende arbejdstider i stedet for faste dagvagter, aftenvagter og nattevagter. Det er et mønster, der ifølge Anne er mere ufordelagtigt for de ansatte:

“Det, de er gået med til her i kommunen. Det synes jeg er utilstedeligt. Det kan ikke være sundt for personalet på nogen som helst måde. Og ens søvnrytme og alt det dér. Og jeg ved, at der er en, der har kørt nattevagt, hun er røget i dagvagt, og resultatet er, at hun mister flere tusinde om måneden, selv om hun går op i timer”.

Det tredje forbehold handler om repræsentationen. Når talen falder på den arbejdsplads, som Anne er fritstillet fra, fortæller hun, at det er uigennemskueligt, hvor tillidsrepræsentanten står i forholdet til ledelsen: *“Er tillidsrepræsentanten i lommen på bossen? [...] Er fagforeningen i lommen på kommunen?”* Det er svært at sige præcist, og der er delte meninger blandt kollegaerne, men Anne mener, at *“tillidsrepræsentanten nedtoner nødvendig kritik”*.

Med de tre forbehold og deres betydninger bliver Anne fastholdt i en distanceret relation til fagforeninger. Den distancerede holdning har hun haft, siden hun forlod ingeniørfaget, og over flere årtier har fagforeningen ikke haft en aktiv betydning. I det nye felt, hun kommer ind i, er kollegialitet og fagforeninger udfordret af de nye forandringer, og den distancerende holdning bliver bekræftet. Hendes vurdering af fagforeninger er præget af forbehold og en del

kritik. Fagforeninger skal arbejde for bedre løn og vilkår, men:

“Ja. Men jeg ved ikke rigtig, om de gør. Det synes jeg nok ikke. Og hvordan der ville se ud, hvis fagforeninger ikke var her? Det ved jeg ikke. For det er godt, at der er noget, der hedder mindsteløn, og der er overenskomster. At der er nogen, der sidder og prøver at få flere penge [...]. Ja, men selvfølgelig er vi da stærkere, jo flere vi er sammen, men når de [fagforeningen] kan lave sådan nogle kvajere dér [arbejdstidsaftalen o.a.] – det er virkelig kvajet – så ...!”

Hermed er det underforstået, at det for Anne er vanskeligt at tro på kollektiviteten. Når hun anskuer det ud fra arbejdspladsniveauet og de vilkår og splittelser i hverdagen, som hun oplever, har fagforeningen for lille indflydelse. Dertil kommer, at fagforeningens politik i konkrete aftaler kommer til at ligne ledelsens. Forholdet til fagforeninger forbliver hermed kritisk distanceret. På spørgsmålet, om fagforeninger er nødvendige, må hendes svar vurderes til at være ambivalent, for principielt mener hun ja, men ud fra den konkrete vurdering af fagforeningen er svaret et “hverken eller”-svar. Anne er ikke fagpolitisk aktiv, men vurderet ud fra beretningen er hun en person, der reagerer imod urimelige og uretfærdige forhold, og som fremfører sin egen og andres utilfredshed adresseret til den nærmeste ledelse. At hun ikke kan ses som fagpolitisk aktiv i traditionel forstand, betyder også, at hun ikke tænker den kritik, hun rejser, ind i organiserede baner, og at hun skal have en fagforening i ryggen, når hun stiller spørgsmålstegn ved ledelsens politik. De kollektive og solidariske værdier, som hun går ind for, og som kommer til udtryk, når hun vurderer samfunds-spørgsmål og arbejdskonflikter, kan hun ikke forbinde med entydige positive erfaringer på arbejdspladsen. Fagforeningsforståelsen er en distanceret livshistorisk oparbejdet forståelse, der bekræftes af hendes vurdering af fagforeningens stilling og formåen i plejesektoren.

(12) Margit, medlem af FTF-A

Margit er 55 år og er ansat i en kulturel institution som assistent. Margits arbejde består i at udvælge og sammensætte arkivmateriale og billedmateriale. Institutionen er en lille arbejds-

plads med ti ansatte og en leder. Margit er oprindelig uddannet biblioteksassistent. Hun blev efter elevtiden ansat på biblioteket, men hun fandt arbejdet for lidt udviklende og kreativt. Ad forskellige omveje via husholdningshøjskole og håndarbejdsseminarium uddannede hun sig til tekstildesigner på kunsthåndværkerskolen. *“Jeg ville arbejde mere kunstnerisk med tingene som produktudvikler”*. I mellemtiden var hun blevet gift og fik barn og blev skilt. De næste fire år i slutningen af 1980'erne og begyndelsen af 1990'erne var den økonomiske konjunktur præget af høj arbejdsløshed, og Margit var beskæftiget i kortere vikariater på biblioteker ind imellem perioder med arbejdsløshed. I 1993 blev hun fastansat som underviser på en daghøjskole for arbejdsløse kvinder, og her var hun ansat i ti år. I 2003 lukkede regeringen de fleste daghøjskoler og undervisningen af langtidsledige. Efter fire års arbejdsløshed (jf. kapitel 5.4) med kortere ansættelser som kustode og handicap-hjælper og et uddannelsesforløb som zonetерапевт blev Margit ansat i sin nuværende stilling, hvor hun er på 8. år. *“Det er det bedste job, jeg nogen sinde har haft. Jeg har tænkt mig at blive her, til jeg ikke får lov til det længere”*.

Margit er født og opvokset i, hvad hun betegner som en velstillet og ressourcestærk familie. Faderen var læge, og moderen sygeplejerske, og opdragelsen var præget af medmenneskelige værdier og forhold, der udviklede selvstændighed og evnen til at forme sig selv. Margit ser de ressourcer, som hun har fået herigennem, som vigtige: *“Jeg har altid kæmpet for at ville noget”*. Hun har kunnet *“kæmpe sig op”* i perioder med arbejdsløshed og lav indkomst. Forældrenes politiske orientering var omkring Det Radikale Venstre. Der blev ikke diskuteret politik, og en tidlig kollektiv orientering og positiv indstilling til fagforeninger forbinder Margit mere med tidsånden end med påvirkningen fra forældrene.

Margit er medlem af FTF's a-kasse. Hun har været medlem af fagforening og a-kasse, siden hun var 17 år. Margit har skiftet mellem fagforeninger, alt efter hvor i arbejdslivet hun befandt sig, herunder Teknisk Landsforbund efter uddannelsen som tekstildesigner og Danmarks Lærerforening, da hun startede på daghøjsko-

len. Efter udmeldelsen har Margit ikke været kontaktet for at melde sig ind, og fagforenings-spørgsmål er ikke et anliggende, der diskuteres på arbejdspladsen.

Fagforeningsidéen har altid stået centralt for hende, og den er ikke forandret, selv om hun har været udmeldt i 11 år. Fagforeninger er nødvendige for at sikre arbejdstagerne rettigheder og for at forhindre, at arbejdsmarkedet bliver *“alles kamp mod alle”*.

Lukningen af daghøjskolen er en skelsættende begivenhed i hendes liv, som Margit er kritisk over for mange år efter. Lukningen betød et skifte tilbage til et usikkert arbejdsliv med kortvarige ansættelser i de næste fire år.

“Det var det private erhvervsliv, der skulle tage over, og det mente jeg ikke, at de var ret gode til. Det var min erfaring, at vi arbejder med det hele menneske, og det blev jeg meget knotten over, for det mente jeg faktisk ikke, at de private firmaer var ret gode til. Og det synes jeg stadigvæk, er lidt ærgerligt, og det skubbede mig ud i arbejdsløshed, og det har jeg faktisk været ret mange gange i mit liv, sådan ‘on and off’”.

I de efterfølgende fire år var Margit *“stort set”* arbejdsløs med kortere ansættelser som kostode og handicapmedhjælper samt aktivering, som ikke førte noget med sig: *“Jeg tænkte: Hvad i himlens navn er det for et arbejde, jeg skal ha’?”* I en periode på trekvart år meldte Margit sig ikke arbejdsløs igen efter en korterevarende ansættelse. Det var et bevidst valg, fordi aktiveringen virkede kontraproduktiv for hendes selvtillid, og fordi hun havde indset, at jobsøgningskurserne ikke ville føre hende ind på arbejdsmarkedet igen:

“Jeg ville have lukket den dør. Jeg var så træt af systemet, at man altid skulle måles og vejes. Jeg havde undervist i det i ti år, og så skulle jeg alligevel stå der og blive belært. Det havde jeg det svært ved. Så jeg meldte mig simpelthen fra”.

Fagforeningen viste sig ikke på arbejdspladsen og forholdt sig ikke til medlemmerne i spørgsmålet om lukningen af daghøjskolen. Det er et kritikpunkt, der står klart i Margits beretning. Det var medvirkende til, at Margit meldte sig ud og udviklede en distance til fagforeningen. En anden og vigtig grund til ikke at stå i fagforening var en forringet økonomi.

“Jeg synes ikke, at min fagforening gik ind og hjalp mig dengang. For de kom ikke ud – da vi alle sammen på daghøjskolen var blevet fyret – og sagde: ‘Hvad sker der her?’ Det gjorde de ikke. Og det synes jeg, at de skulle have gjort. Fordi fagforeningerne brugte jo også meget daghøjskolerne, fordi de sendte deres arbejdsløse folk herop, og de vidste jo godt, hvad der skete. Og der tror jeg nok, at jeg blev sådan lidt: PAS! Hvad kan jeg så bruge dem til, når ikke de kommer her og forholder sig til vores situation?”

Set i lyset af, at hun gik fra en høj indkomst til en lav indkomst, og at den mand, Margit var flyttet sammen med, samtidig blev arbejdsløs: *“Så tænkte jeg: Det er et sted at spare. Jeg havde sgu ikke haft glæde af den dér. Og jeg havde betalt til den hele mit liv, og så er den der ikke, når jeg har brug for den. Så jeg holder en pause”.*

Økonomi og fagforeningskontingents størrelse bliver ifølge Margit vigtigt, når indkomsten falder.

“Altså, hvis man er kassedame og tjener 17.000 kroner om måneden, så får man 12-13.000 udbetalt, og så tager vi 1.000 kr. fra. Det er mange penge om måneden i et budget, så jeg kan godt forstå, at mange lavtlønnede de overvejer at spare fagforeningskontingentet. Det var da også med i min overvejelse dengang. Dagpengene de er svære at få til at slå til. Så jeg tror også, at det handler om økonomi for mange”.

I interviewsituationen overvejer Margit at melde sig i fagforening igen. Det er en kombination af flere forhold, der bevirker dette: Erfaringerne fra afskedigelsesforløbet er kommet på afstand, og arbejdspladsen har været igennem en afskedigelsesrunde året forinden, som Margit og hendes kollegaer oplevede som ubehagelig, og derfor kan det være vigtigt at have en faglig organisation bag sig for fremtiden. Margit har kontaktet fagforeningen for at melde sig ind. *“Så kan jeg også gå mere i kødet på dem, hvis de skal komme og hjælpe mig”.* For det tredje finder Margit, at hun skal være medlem af en fagforening ud fra hendes principielle fagforeningsopfattelse, som ikke har ændret sig gennem årene:

“Jeg synes ikke, at de [fagforeningerne] er outdated. Vi har på mange måder gode forhold, fordi der er nogen, der har kæmpet for os. Og lige nu – nu er der det med Ryanair, og der kommer så man-

ge udefra, der overtager andres job, og hvor alle til sidst bare er så dårligt lønnet, der skal vi ikke hen”.

(13) Erik, medlem af FTF-A

Erik er 57 år og arbejdsløs. Erik er født og opvokset på landet. Forældrene havde et husmandssted, og hans far fungerede samtidig som det lokale postbud. Erik betegner de værdier, som han er opdraget efter, som i hovedtræk *”humanistiske”*. Erik gætter på, at forældrene stemte Venstre og lejlighedsvis Det Radikale Venstre. Erik forlod skolen med en realeksamen. Han blev optaget på Søfartsskolen, og efter styrmandseksamen påmønstrede han som styrmand og sejlede på verdenshavene i 25 år. Som 47-årig gik han i land og var ansat i tre forskellige stillinger som mellemlider og transportkoordinator ved to havne i de næste tre år. Fra 2005 til 2015 har Erik været arbejdsløs afbrudt af ét ordinært arbejde som rengøringsassistent i en statslig institution. Det psykiske arbejdsmiljø blev dårligt på grund af dårlig ledelse, og Arbejdstilsynet intervererede med påbud. Erik blev sygemeldt og måtte til sidst sige arbejdet op. Herefter arbejdede han med fire års mellemrum i to jobtilbud af hver syv måneders varighed i den kommunale tekniske forvaltning.

I et tilbageblik forklarer Erik sin situation på arbejdsmarkedet – i lange interviewpassager – som dels et produkt af personlige omstændigheder i de første tre år som mellemlider, dels et produkt af samfundets politik. I den personlige fortælling om de tre år som mellemlider er han nået frem til, at han har haft for store tilpasningsvanskeligheder fra arbejdet til søs og til arbejdet på land. Det gælder organisationsformen, arbejdskulturen og de sociale omgangsformer på land, hvor han betegner formerne på land som mindre forudsigelige og de forskellige personalegruppers og lederes roller i arbejdspladsens hierarki som mindre faste, end forholdene til søs. Erik har altså haft svært ved at læse koderne om rolleforventninger, kvalifikationskrav og omgangsformer i mellemliderstillingerne. Det har bevirket, at han ikke har følt sig tilpas i stillingerne. Samfundsomstændighederne, som har formet hans livsbane som langtidsarbejdsløs, er Erik meget kritisk over for. Eriks historie er eksemplarisk for den kritik

(i forskningen og i den offentlige debat), der rettes mod meningsløse jobsøgningskurser, tidsbegrænsende ansættelser i de kommunale jobtilbudsordninger, kommunal spekulation i løntilskudsjob, aldersdiskrimination, udsigtsløse muligheder for ordinære job til ældre langtidsledige, umyndiggørelsen af ledige i mødet med jobcentret, lave sociale ydelser i dagpenge- og kontanthjælpssystemet, den hurtigere overgang fra dagpengesystem til kontanthjælpssystem, samt kritikken af den neoklassiske økonomiske teori om arbejdsudbud og teoriens påstand om, at udbud og efterspørgsel af arbejdskraft vil finde hinanden på arbejdsmarkedet (*se uddybende herfor kapitel 5.4*).

Erik fremsætter en overordnet fagforeningsopfattelse, hvorefter fagforeninger er nødvendige for at varetage arbejdstagernes individuelle og kollektive interesser, fordi den virkelige magt i samfundet ifølge Erik ligger hos de store virksomheder, investeringsfondene, erhvervs- og arbejdsgiverorganisationerne og embedsmandsapparatet i centraladministrationen. Det er heroverfor nødvendigt med et modspil, så der bevares en balance mellem de forskellige interesser. Partipolitisk har Erik altid stemt på Det Radikale Venstre. Valget af Det Radikale Venstre har grundlag i en forståelse for, at et afbalance-ret og menneskeligt samfund er muligt. Aktuelt op til folketingsvalget i 2015 er Erik i tvivl om, hvilket parti han skal stemme på, hvilket også hænger sammen med hans situation, og han overvejer at stemme blankt.

Erik har været medlem af Søfartens Ledere, siden han blev styrmand. Erik har aldrig haft en aktiv relation til fagforeningen ud over, at der var en overenskomst som grundlag for ansættelsen. Erik meldte sig ud af fagforeningen i 2010, efterhånden som hans økonomi blev forværret. Økonomi er således en vigtig grund til udmeldelsen, men Erik var også kommet på distance af fagforeningen, efter han gik i land. Den første gang, Erik henvendte sig til fagforeningen, var, da han bad fagforeningen om støtte til at forhandle en individuel kontrakt på plads med sin arbejdsgiver i en udenlandsk havn. Som styrmand var ansættelsen reguleret af hovedoverenskomsten, men da hans stillingskategori i land ikke var indskrevet i overens-

komstens bestemmelser, opstod behovet for at forhandle en individuel kontrakt på plads.

“Det ville fagforeningen ikke bistå med, men de ville godt lade en sagfører se kontrakten igennem for at se, om det stred mod fagforenings-setuppet. Og jeg sagde: ‘Jeg har sgu brug for hjælp til at forhandle, og forbundet har da drevne forhandlere’. Men det var meget sjældent, at man forhandlede individuelle kontrakter dengang. Det kørte normalt efter overenskomster. Og da jeg ikke kunne få hjælp, da kunne jeg ikke lade være med at tænke: ‘Hvorfor skal jeg betale så mange penge?’”

Der ses altså en kløft mellem den principielle fagforeningsopfattelse, og hvordan fagforeningens faktiske interessevaretagelse vurderes. Et andet forhold, som har betydning for Eriks vurdering af fagforeningen, er offentlig kritik af forbundet. Forbundet blev på et tidspunkt offentligt kritiseret for et stort forbrug på de centrale aktiviteter og lønninger til forbundsansatte: *“Jeg syntes, at inde på det hovedkontor, der var der flere og flere af dem, der var der, de udnævnte sig til direktører for det ene eller det andet. Og så siger jeg, at i de 30 år var det så få gange, jeg henvendte mig, at jeg ikke synes, jeg fik noget ud af det”*. Fagforeningen har fjernet sig for langt fra medlemmerne, og i Eriks optik er det ikke kun hans egen fagforening. Det er *“et problem mange andre steder”*.

Et tredje forhold af betydning for Eriks forhold til fagforeninger er, hvordan fagforeningen kan hjælpe ham i hans situation. Efter fem års arbejdsløshed var Eriks økonomiske situation blevet værre, og det vigtigste, fagforeningen kunne gøre for ham, var at hjælpe ham med at finde et arbejde. Erik overvejede på det tidspunkt, hvor han var ansat som rengøringsassistent, om han skulle lade sig overflytte til 3F. 3F virker ifølge Erik stærk inden for det ikke-faglærte område, men ville 3F være i stand til at finde et arbejde til ham, og ville han overhovedet komme i betragtning til et sådant arbejde med den kvalifikationsprofil, som han har? Erik besluttede sig for ikke at lade sig overflytte: *“Jeg tænkte – jeg har jo ikke selv kunne skaffe mig et ufaglært job alene, og jeg tænkte: ‘Kan 3F virkelig skaffe mig et?’ Og så tænkte jeg: ‘Nej, om jeg ville betale i dyre domme, uden at det ville føre til noget’*. I stedet meldte Erik sig ud af fagforeningen.

Eriks økonomi er de senere år blevet yderligere forværret, og i interviewsituationen er Erik netop faldet ud af dagpengesystemet og overgået til kontanthjælpssystemet. Derfor er spørgsmålet i interviewsituationen, om han har råd til fortsat at være medlem af a-kassen. Det mener han fortsat, at han skal:

“Men nu betaler jeg stadigvæk til a-kassen, selv om jeg er røget ud af dagpengesystemet. Men det er kun, fordi jeg er medlem af efterlønsordningen, for ellers så ville jeg jo frygtelig gerne spare de penge hver måned. Men det tør jeg ikke. Men jeg betaler egentlig til noget, som jeg ikke ved, om jeg overhovedet kan få. Fordi jeg skal genoptjene en gyldig dagpengeret for at kunne gå på den efterløn, jeg har betalt til i snart 30 år! En ordning, jeg betaler til! Og jeg skal ha’ et års ordinært arbejde, så det bliver den høje efterløn, jeg får. Det nytter ikke noget med deltidsarbejde, for så kan jeg kun få en lavere efterløn. Og når jeg nu har betalt, lige siden den startede, så vil jeg sørme også gerne have de 16.000 [...], man kan få i efterløn om måneden. Så det er lidt af et dilemma ved siden af de andre. Der er mange dilemmaer. Jeg tror simpelthen, at det må være typisk for rigtig mange langtidsledige, at der er flere ting i spil”.

Erik har opgivet det konkrete fagforeningsperspektiv, og sandsynligheden for, at han bliver medlem igen, vurderer han som meget lille, selv om hans økonomiske situation hypotetisk skulle blive forbedret. Det vil kræve, at fagforeninger kan hjælpe langtidsledige på en anden måde, end de gør i dag.

En forværret økonomi var udslagsgivende for Eriks udmeldelse. Forud var indtruffet en distance til fagforeningen på interessedimensionen. Det skete først, da fagforeningen ikke stillede forhandlingskompetence til rådighed for at forhandle en individuel kontrakt, og dernæst da fagforeningen ikke blev set som et middel til at få et ordinært arbejde. Eriks overvejelser og kalkulationer viser også, at der eksisterer et dynamisk forhold mellem interesser og fagforeningskontingent. Hvis interessen ikke varetages tilfredsstillende, kan det medføre skuffelse eller følelsen af at blive svigtet, og relationen til fagforeningen vil også blive sat op som økonomi. Fagforeningerne har ikke kunnet forhindre, at arbejdsløses rettigheder forringes og

udtyndes, og Erik kan ikke længere koble den overordnede fagforeningsidé sammen med sin situation: *"Hvem kan hjælpe?"*, spørger han i interviewet, og det har han ikke svaret på.

(14) Camilla, medlem af Kristelig A-kasse:

"Det ser godt ud, når vi går ud og er solidariske. Men det er ikke sådan, virkeligheden er, når folk kommer hjem på deres arbejdspladser igen. Solidariteten er jo ikke herinde (peger på hjertet), nej, det er den ikke".

Camillas fortælling illustrerer nogle vigtige problemstillinger for fagligt aktive, og derfor foretages en uddybende analyse. Camilla føler sig svigtet af fagforeningen på sin arbejdsplads. En længerevarende uoverensstemmelse med en ny ledelse endte med, at Camilla måtte opgive sin ansættelse. I interviewsituationen er det 3½ år siden, at Camilla forlod arbejdspladsen, men hun er stadig meget vred og frustreret over denne begivenhed. Hun beskriver gennem hele interviewet belastninger, der ikke forekommer bearbejdet, og hun italesætter begivenheden og fortolkninger af denne med stor styrke i lange passager af interviewet. Hendes erfaringsbearbejdning retter sig stærkt imod lederen og ledelsen i kommunen, og for det andet mod hendes fagforening, som ikke bakkede op og virkede som støttende. Camilla oplever sig som svigtet, og det er årsagen til, at hun meldte sig ud af fagforeningen. Det negative forløb har sat sig som personligt meget smertefulde billeder på svigt, hvilket yderligere har som konsekvens, at hun problematiserer sin principielle positive fagforeningsforståelse samt de kollektive og solidariske værdier og praksisformer, som hun har stået for. De dybe erfaringer og problematiseringer gør Camillas historie til en markant historie i materialet, men de erfaringer om forholdet til ledere og til fagforeningen, der fortælles om, deles af andre interviewpersoner.

Camilla er 41 år. Hendes mor har været social- og sundhedsassistent og er nu pensioneret, og faderen har været ansat som specialarbejder i tekniske forvaltninger. Camilla er vokset op i en familie med solidariske værdier, og fagforeningsværdier prægede hjemmet. Forældrene og bedsteforældrene har traditionelt stemt socialdemokratisk, men forældrene stemte ved det

seneste folketingsvalg i 2015 på Enhedslisten. Camilla har stemt Venstre og ved de seneste folketingsvalg i 2011 og 2015 Dansk Folkeparti bl.a. på grund af ældrepolitikken og indvandrer- og flygtningepolitikken.

Camilla har været tillidsrepræsentant på en arbejdsplads inden for ældreplejen. Hun virker i fortællingen som et menneske, der gerne vil gå forrest, og hun trives med at handle på kollegaernes vegne mod urimeligheder og uretfærdigheder: *"Jeg har altid været den, der har gået forrest, når vi har gjort noget og sat nye ind i det og sagt, sådan gør vi her – på den gode måde".* Den aktive rolle som tillidsrepræsentant fører hende ud i et modsætningsforhold til en nykonstitueret leder fra 2008 og fremefter: *"Arbejdspladsen var et fantastisk sted at være, men så kommer kommunesammenlægningen i 2007, og med kommunesammenlægningen fik vi ny ledelse, så de sidste to år jeg var derude, der var det det rene helvede".* Den nye leder tolererede ifølge Camilla ikke kritik, og der udviklede sig et konfliktfyldt forhold:

"Når nogle af vores kollegaer kom og sagde noget til os, de var kede af eller træt af, så gik vi altid videre med det. Og så er det klart, at når det er dig, der står forrest, så er det dig, der får hug. For det er dig, der åbner munden".

Camilla og en anden kollega bliver jævnligt *"hevet til samtale"* for at modtage kritik for forkert måde at kommunikere på, for at sige forkerte ting om nye tiltag på arbejdspladsen og for at udtrykke kritik af ledelsen. Der skete, hvad hun ser som en forskydning væk fra at kunne tale ud fra et sikkert mandat, for:

"Mine kollegaer turde heller ikke, for der var ingen, der turde åbne munden, for lige så snart der var nogen, der pippede, så blev vi hevet ind til samtaler, og bare i den periode, hvor det stod på med mig, der røg der tre kollegaer, som havde været der i mange år. Så folk de var fuldstændig paralyserede".

Uoverensstemmelsen med lederen stod på i 1½ år, og Camilla og fagforeningen oplevede det som *"ren mobning og chikane"*. Fagforeningen mente ikke, der var meget at gøre: *"Hvor de [fagforeningen] blev ved med at tage møder, så bliver jeg stædig. Så vil jeg ikke give mig. Det bliver en principalsag for mig"*. Alligevel gav Camilla til sidst op, fordi hun erkendte, at det var en kamp,

hun ikke kunne vinde, og hun valgte at opsiges sin stilling i 2012.

De negative erfaringer, både med ledelse og med fagforening, bevirker, at Camilla på den næste arbejdsplads, hvor hun var ansat i to år, blev en del af en tavshedskultur. Hun turde ikke lade den nye leder komme tæt på, for hun kunne ikke vide sig sikker på, hvad konsekvenserne var af at åbne sig: *“Jeg lod hende slet ikke komme tre skridt ind på livet af mig, fordi jeg skulle ikke risikere at få sagt noget, hun kunne bruge mod mig”*. Camilla var altså blevet skræmt over, hvad det kan medføre at rejse kritik på arbejdspladsen over for lederne, og hun lærte, at det er bedst at tie. Der lå *“meget i bagagen”* fra den første arbejdsplads, der ikke var bearbejdet, så det endte med, at Camilla fik *“en kæmpedepression”*, måtte opsiges sin stilling i 2014, og *“jeg har faktisk fået psykologhjælp lige siden”*. Hun reagerer også per reflex negativt, når der kommer beslutninger oppefra: *“Altså lige så snart der kommer en beslutning om et eller andet, så går jeg fuldstændig i baglås. Jeg kunne slet ikke have med det at gøre”*.

Camilla havde forventet, at fagforeningen kunne agere i hendes sag og vinde den, så mobningen og chikanen fra ledelsen ophørte, og de uheldige elementer i ledelsespolitikken blev fjernet eller modificeret. Da dette ikke sker, og da fagforeningen fortæller hende, at: *“Det kan vi ikke gøre noget ved, når det er ledelsen”*, vender hendes kritik sig også mod fagforeningen med vrede og skuffelse:

“Det er rent ud sagt en svagpisser af en fagforening, der overhovedet ikke bakkede op. Jeg fik ingen opbakning fra fagforeningen, ingen opbakning fra fagforeningen overhovedet. De var med til møderne, og det var det. Og så skete der ikke mere. De står og siger, at det var mobning og chikane inde fra fagforeningen, og alligevel kan de ikke gøre noget. Det kan simpelthen ikke passe. Jeg kommer aldrig nogen sinde tilbage til fagforeningen igen. Aldrig nogen sinde”.

Standardsvaret fra fagforeningen var, at når det var ledelsen, var der ikke noget at gøre. Camilla oplevede at *“stå helt alene”*, og at fagforeningen søgte at komme uden om at involvere sig i konflikten. Fagforeningen ville ikke føre sag for hende, og hun spekulerer på, om fagforeningen i virkeligheden ventede på,

at hun selv gav op. Hun finder det påfaldende, at hendes overflytning til den kristelige a-kasse gik meget hurtigt, mens det tog Camillas far tre år at blive overflyttet fra fagforeningen til en lederfagforening. Hun stiller spørgsmålet, om det er, fordi hun er kritisk. Eller om det er, fordi at fagforeningen ikke ved, hvordan den skal håndtere sagen. Hun oplever derved ikke, at fagforeningen formår at inkludere hendes erfaringer. Det betyder, at alle de negative erfaringer bliver bearbejdet individuelt og uden for fagforeningen. Den måde at stille spørgsmål og drage slutninger på vidner om, at hun søger at danne *“forklaringer”* på de svigt, som hun har oplevet, for at gøre fortolkningen af begivenheden entydig.

Fagforeninger vil måske afvise arbejdslivsberetninger af denne type som brok eller udtryk for irrationel vrede. Men de følelsesmæssige spændinger, der fortsat er på spil, når Camilla ser tilbage på forløbet, vidner om, at hun føler sig krænket. Når man føler sig krænket eller uretfærdigt behandlet, kan man bære det mentalt med, og det bliver aktiveret, når der tales om det igen. Endvidere eksisterer der såkaldte kontrasterfaringer – før-og-nu-erfaringer – på den nye (og tredje) arbejdsplads, som Camilla på interviewtidspunktet arbejder på – i forhold til den første arbejdsplads. Kontrasterfaringerne folder de positive værdier og sider i arbejdet ud, samtidig med at der stilles klarere på de negative sider – som hun begrebsætter som *“den menneskelige”* arbejdsplads over for den *“kontrollerende”* og *“overvågende”* arbejdsplads, og *“fjernhed/distance”* over for *“nærhed/vedkommenhed”*.

Den nye arbejdsplads er et flyvende vikarkorps i en ny kommune, hvor Camilla er ansat som vikar inden for ældreplejen. Med den løse tilknytning til arbejdspladsen og den faktiske ledelse af vikarkorpset oplever hun at være på en *“fantastisk arbejdsplads”*:

1. Hvor der er en leder, der *“kan drage omsorg for sit personale”* og anerkender personalet for deres arbejde.
2. Som samtidig tør *“lede opad”*, dvs. *“en, der tør handle og tør gå lidt mod strømmen”*.
3. Med frihed til selv at planlægge sit vagtskema.

4. Med mulighed for en bedre rummelighed over for borgerne.
5. Med følelsen af, at man gør en forskel i plejen.
6. Med mere menneskelighed og arbejdsglæde i arbejdet.

Samtidig gør den løse tilknytning til den faste organisation og de faste kollegaenheder, at hun ikke er med i et fast fællesskab. Hun har fundet sig en niche, hvor hun er væk fra potentielle konflikter med ledere. Denne mulighed for at kunne være på distance af direkte og traditionel ledelse på den ny arbejdsplads italesætter hun som kontrast til sin gamle arbejdsplads og til de rationaler og politikker, der generelt er lagt ned over offentlige arbejdspladser, som hun betegner som *“overvågningssamfund”*. De, der leder og tager beslutningerne, er på distance af dem, der udfører arbejdet, og ledelse på distancen foregår ved overvågning og kontrol, og ved at man er under opsyn. Blandt de konkrete ledere i den offentlige sektor er der mange, som ikke *“leder på den gode måde”*, og som er arbejdspladsernes *“akilleshæl”*.

Denne fortælling om sektorudviklingen er også en kollektiv erfaring fra de fora for tillidsrepræsentanter, hun har bevæget sig i: *“Vi mødtes jo sådan 30 tillidsmænd inde i fagforeningen sådan en gang om måneden. Og det var det samme hele vejen rundt”*. Og i hendes arbejde som vikar i den ny kommune kan hun genkende nogle af de samme træk som i hendes gamle kommune:

“Folk, de er frustrerede, de er nedslidte, der er en dårlig stemning i nogle af grupperne, folk løber hurtigt derude, og der er jeg bare så privilegeret. Jeg kan bare tage min køreliste og lukke ørene og køre. Ja, men det er forfærdeligt. Så jeg tænker, at der kan ikke skæres mere ind til benet, end der er. Det kan ikke lade sig gøre”.

I den videre bearbejdning af erfaringen udvikles en række kritikker, som dels har grundlag i hendes generelle erfaringer med sektoren, dels har grundlag i hendes egen sag og exit fra arbejdspladsen. Hun problematiserer sine oprindelige stærke og positive holdninger om fællesskab på en kritisk måde, der viser, at nederlaget i hendes sag og fagforeningens manglende støtte har sat sig dybe spor, og det betyder, at hun ikke

længere involverer sig fagpolitisk. Hun siger i forlængelse af udmeldelsen og indmeldelsen i den kristelige a-kasse:

“A-kassen er vigtig, men det er ren egoisme. Og der vil jeg nok sige, at jeg har fået en over næsen, og det har gjort mig til egoist. Det gør, at jeg skal nok sørge for at hytte mit eget skind. Jeg gør ikke noget for andre. For jeg har ikke oplevet, at der kommer noget godt ud af det. Så den solidaritetsfølelse, den er nok røget, eller: Det er den! [...] Jeg har kæmpet andres kampe, inden jeg selv røg, og da de kunne se, at jeg fik på tuden over det, var der ikke én, der bakkede mig op. Så jeg er færdig med at kæmpe andres kampe”.

Skuffelsen, hun her giver frit løb, over ikke at finde hjælp hos andre, skal imidlertid ikke forstås sådan, at hun ikke fortsat er hjælpsom over for kollegaer i arbejdet: Hun fortæller en historie om sit nye arbejde, hvor hun hjælper nye fastansatte til rette de steder, hvor hun kommer ud som vikar. Citatet skal derimod forstås sådan, at hun trækker sig som fagpolitisk person. Samtidig er hun i gang med at revidere sine opfattelser af fællesskab og solidaritet.

Denne revision gælder også 2008-konflikten, hvor hun sammen med kollegaerne var i strejke for flere ressourcer og mere i løn. Hun var opmuntret og stolt over at være med i strejken: *“Man tænkte: Yes! Endelig kommer der til at ske noget! Der er nogle, der gør noget!”*, og hun deltog som repræsentant i TR-møder, der blev holdt under strejken, og i strejkens aktiviteter. Men i et tilbageblik problematiseres strejken af den generelle udvikling og af den konkrete sag:

“Og hvad skete der? Vi har i hvert fald ikke fået flere hænder. Tværtimod er der skåret ned. Alle steder. Hvor er fagforeningen henne? De sender os ud og strejke på det grundlag, og så sker der ikke en skid bagefter. Det er jo rent til grin”.

Hun er også ambivalent, idet hun stadig går ind for kollektivitet og solidaritet, men ikke med hende som udgangspunkt: *“Jeg mener helt bestemt, at der er behov for større fællesskab og solidaritet. Helt sikkert. Og jeg håber da inderligt, at der er nogen, der vil tage kampen op. Jeg bliver bare ikke en af dem”*.

På samme måde er hun ambivalent over for nogle af de andre kollektive institutioner og

begivenheder, som interviewet handler om: Det gælder overenskomstsyste-
met, den danske
aftalemodel, som *“ser fin ud på papiret”*. Men på
den anden side opfatter hun, at det er begrænse-
de resultater, aftalemodellen skaber på de store
spørgsmål: *“Hvad er der reelt at forhandle om,
hvis pengene til løn og arbejdstid ikke er der?”* De
ambivalente holdninger gælder også holdnin-
gen til konfliktretten; hvor det på den ene side
er godt, at den findes som en ret, men på den
anden side:

*“kan det være svært at se meningen med den,
for du kan jo se, at den flytter ikke noget. For mig at
se er det da fuldstændig ligegyldigt, at der står, vi
har ret til den: Det er jo ikke det, der betyder noget.
Jeg synes, at når man bruger den, så skal der være
en mening med den, og det har jeg vanskeligt ved
at se”*.

I forhold til Ryanair-konflikten er hun lige-
ledes ambivalent. På den ene side støtter hun,
at 3F kæmper for overenskomst med Ryanair,
og imod at der etableres et arbejdsmarked med
lavere lønninger og dårligere arbejdsvilkår, end
der generelt er i Danmark. På den anden side
kan hun ikke se meningen med konflikten, hvis
ikke det flytter noget. Hun peger på, at *“Køben-
havns kommune, som ikke vil flyve med Ryanair,
samtidig har aktier i selskabet”*, og at *“kommuner-
ne selv hiver østeuropæisk arbejdskraft ind”*, uden
at fagforeningerne gør noget ved det. Uanset
hvilken fagpolitisk problemstilling der tematisere-
res i interviewet, ender det i en afstandtagen fra
det solidariske grundlag, som hun har arbejdet
på. I den positive udgave af hendes erfaringsbe-
arbejdning håber hun på solidariteten, i den kri-
tiske udgave udtrykker hun en pessimisme, der
er tæt på en udviklingsdeterminisme:

*“Perspektivet er, at der er nogen, der får det dår-
ligere, og det har de faktisk fået allerede. Og sådan
tror jeg, det bliver, uanset hvad. Uanset om vi behol-
der den danske model, så tror jeg, der bliver flere af
dem [der får det dårligere]. De kan ikke dæmme
op for det. Så havde de jo gjort det. Det er jo ikke et
nyt fænomen”*.

I Ryanair-konflikten er alle *“dobbeltmoralske”*,
og *“alle tænker egoistisk”*, når de køber billige
flybilletter. Ryanair har *“skudt papegøjen”*, og *“de
kloge narrer de mindre kloge”*. Konfliktretten er
“noget rødstrømpepis”, hvilket på den ene side

kan tolkes som en fornægtelse af 2008-strejken,
men på den anden side også kan tolkes som et
ønske om en mere effektiv strejke. Hun taler i
interviewet om, at politikerne misbruger kvin-
ders *“omsorgsgen”*, når *“kvinder opfører sig pænt”*
og frasiger sig at strejke, og i stedet for sætter
hun en mandlig militans *“strejkende skralde-
mænd”*, op som efterstræbelsesværdig.

Dertil kommer hendes registrering af den
generelle udvikling i sektoren. Hun fortæller,
at hun anser lønnen for vigtig og som en vigtig
motivation til at gå på arbejde, men at det ikke
hjælper noget at give personalet mere i løn, hvis
de ikke kan holde til at gå på arbejde. Ledelserne
strammer skruen gennem nedskæringer, tem-
poet skrues op, folk bliver syge og bliver fyret
på grund af for stort fravær.

Hun adresserer denne udvikling til det
politiske niveau: Det er de øverste ledelser og
politikkerne, der gøres ansvarlige for de negati-
ve udviklinger; de leder på fjernafstand uden
at lytte til dem, de ansatte, der har forstand på
arbejdet, og uden at have indblik i eller at ville
sætte sig ind i, hvor meget af deres politik der
virker negativt på personalet. Hun oplever også,
at ansvaret hele tiden bliver skubbet over til
hende og hendes kollegaer. Hun oplever, at der
ikke er nogen politikere i regionen eller på Chri-
stiansborg, der tager et ansvar for de angivelige
svigt i pleje og omsorg, der finder sted. *“Det er
lettere at træffe nogle upopulære beslutninger på
jernafstand, hvis man ikke kender noget til det,
der foregår”*.

Hun oplever også systemet som kontrapro-
duktivt på grund af den markante stigning i
lederlaget, de mange omstillinger, den løbende
nedslidning af arbejdskraften, det store sygefra-
vær og udstødningen af ansatte med et for højt
fravær. Hendes pointe er, at hvis man bare føl-
ger med systemet for at overleve, overlever man
ikke som et helt menneske. Der er et menne-
skeligt og anerkendt rationale, der respekterer
det fagprofessionelle arbejde, og heroverfor er
der et andet rationale, bestående af økonomisk
tænkning, overvågning og kontrol, som er det
menneskeliges rationales modsætning.

Opsummerende: Camilla er ambivalent,
hvad angår de solidariske og kollektive værdier
og det fagpolitiske arbejde.

På den ene side sætter hun spørgsmålstegn ved værdier og tidligere praksis. På den anden side kan hun stadig anerkende betydningen heraf. Man kan vælge at tolke hendes fortælling sådan, at der er tale om et definitivt brud med de solidariske og kollektive værdier, men man kan også tolke interviewet sådan, at hendes brud er nødvendigt for at hele sårene. I denne tolkning er det bemærkelsesværdigt, at Camilla refererer til 2008-konflikten med stolthed, og at hun, selv om hun italesætter, at solidaritetsfølelsen er opgivet, samtidig beretter om, at hun bidrager til socialt fællesskab på arbejdspladsen.

Solidaritetsfølelsen er altså ikke helt forsvundet på trods af erfaringerne på den konfliktfyldte arbejdsplads, og det er den kritik af lederne, som hun har stået for som tillidsrepræsentant, heller ikke. Derfor kan fortolkningen af interviewet ikke udelukke, at hun kan vende tilbage til en solidarisk position og praksis igen. Det er også værd at notere, at den kritik, som hun formulerer i forhold til fagforeningen, intet rum har at kunne udfolde sig i. Fagforeningen formåede ikke at inkludere hendes erfaringer. Der findes aktuelt ikke en synlig kritik af fagforeningsapparatet med udgangspunkt i arbejdspladsniveauet, og hvor skal utilfredse medlemmer da i fællesskab formulere deres kritik? I modsætning til 1970'erne og 1980'erne, hvor kritikken kom fra arbejdspladsniveauet og fra fagforeningernes venstrefløj, kommer kritikken i dag fra de alternative fagforeninger og liberalismen og med et andet politisk indhold. Camillas valg kan på denne baggrund fremstå som et plausibelt valg, og den dybe krise, som hun har været i, befordrer et behov for en markant afgrænsning forstået som en forsvarsmekanisme.

(15) Freddy, medlem af BUPL's a-kasse

“Jeg har set mange nedskæringer gennem årene, mange påvirkninger på pædagogernes vilkår, og generelt mangler der respekt for vores arbejde”.

Freddy er 50 år og pædagog i en skole og skolefritidsordning. Freddy er født og opvokset i Storbritannien. Han flyttede til Danmark i 1992 og giftede sig og fik børn med en dansk kvinde. Freddy uddannede sig til pædagog i England og har arbejdet på tre forskellige arbejdspladser i Danmark, først i en selvejende institution for

udviklingshæmmede børn i fire år, og i mangel på fuldtidsstillinger her skiftede Freddy til en kommunal børnehave. Efter at have arbejdet her i 11 år skiftede Freddy til et arbejde i en anden kommune pga. utilfredshed med nedskæringer og arbejdsvilkår: *“Der havde været nedskæringer, der havde været kommunesammenlægninger, som gjorde, at der var yderligere besparelser, og jeg synes ikke, vi fik tilstrækkelig opbakning fra ledelsen og kommunen”.* Freddy skiftede arbejde til en skolefritidsordning og som integreret underviser i skolen i den kommune, han bor i, og skiftet har været positivt: *“Normeringer er højere, jeg får en rimelig god støtte fra ledelsen til mine arbejdsopgaver, der er mulighed for at udvikle mig selv som person, og jeg har et rimeligt frirum til at tilrettelægge det pædagogiske arbejde”.* Freddy arbejder nu i den kommunale skolefritidsordning på 8. år, og hans beretning om de aktuelle vilkår og problemer i det pædagogiske arbejde og i folkeskolen er i overensstemmelse med de øvrige beretninger herom (jf. kapitel 3).

Freddys mor er skolelærer og hans far snedker. Barndommen har været præget af opvækst i et *“arbejdermiljø i Nordengland”*, og hvor forældrene altid har stemt på Labour. Kollektive og solidariske værdier har været vigtige og har fortsat betydning. Freddy stemmer på Labour ved parlamentsvalgene.

Freddy er medlem af BUPL's arbejdsløsheds-kasse og har været medlem af fagforeningen i 16 år indtil 2008. Ved en skilsmisse opstod der økonomiske problemer for Freddy og hans hustru, og de meldte sig ud af deres respektive a-kasser og fagforeninger for at spare, hvor de kunne. Freddy blev medlem af a-kassen igen i 2011.

I Freddys begrundelser for ikke at melde sig i fagforening igen optræder to elementer: en erfaring på arbejdsplads- og fagforeningsniveau og en overordnet analyse af fagforeningernes stilling i samfundet. Det fører frem til, hvad han betegner som et *“tvedelt”* standpunkt, som kan sammenfattes til, at fagforeninger overvejen-de nok er nødvendige, mens der er en tvivl om, hvorvidt og hvordan en revitalisering er mulig.

Det ene element i Freddys fortælling om fagforeninger handler om den konkrete interessevaretagelse. En grund til, at Freddy ikke

er medlem, er, at han opfatter fagforeningen som svag. Den konkrete fortælling handler om strejkeerfaringerne fra 2008, hvor pædagoger, sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter var i varslet overenskomststrejke for flere ressourcer og ligeløn. *“Der var mange arbejdspladser i velfærdsstaten, der var under pres, og mange begyndte at reagere”*. Freddy støttede ubetinget strejkerne, men oplevede deltagelsen og organiseringen i sin egen fagforening som en tøvende og forsinket reaktion i forhandlingsforløbet sammenlignet med mobiliseringen i de to øvrige faggrupper. Der manglede en stærkere organisering i strejken.

“Det var en form for strejke, men den var ikke velorganiseret nok, det var for lidt, det var ikke slagkraftigt nok. Det kunne sagtens have været mere slagkraftigt sammen med sygeplejerskerne. Det kunne have været en stor front [...]. Det skuffede mig, at vi som pædagoger og som fagforening ikke gjorde nok ved det”.

Heroverfor fremhæver han, at *“sygeplejerskerne, de virkede mere velorganiserede, de virkede mere målrettede, og de virkede meget mere stålfaste i deres holdninger”*. Det er ikke kun i strejkesituationen, at Freddy udviklede et forbed. Det gælder også fagforeningens evne til at *“stå fast over for KL's forringelser”*. Fagforeningen har ikke kunnet holde fast i standarderne ved sammenlægningen af kommunerne, der fandt sted i 2007: *“Den kommune, der havde de laveste normeringer og det dårligste psykiske arbejdsmiljø, det blev nærmest standarden over hele linjen”*.

Det andet element i Fredmys mening om fagforeninger handler om, hvordan Freddy overordnet forstår fagforeningernes stilling og udvikling, og hvad deres muligheder er for at udvikle et troværdigt perspektiv. Freddy ser med pessimisme på fagforeningernes udvikling, og hvad han registrerer som deres svindende betydning for, hvad der sættes på dagsordenen, og på fagforeningernes indflydelse i samfundet. Der foreligger et magttab: *“Deres rolle er udspillet i dag. På nogle områder. De har ikke samme magt og indflydelse som tidligere”*. Freddy fortæller, at hans forståelse har grundlag i Thatcher-regeringens betydning, fald i medlemstal, fald i kollektivitet i traditionelt stærke sektorer, fald i den klassiske arbejderkulturs udbredelse, og at

“arbejderklasse”-fortællingen ikke længere er en mulig fortolkningsramme for nye generationer.

“Jeg tror, samfundet bliver for fragmenteret til, at der vil være en bevægelse tilbage til den tid, hvor der var en stærk fagbevægelse, der støttede Socialdemokratiet, med taler 1. maj og Grundlovsdag, og man ikke arbejdede den dag. Men jeg synes alligevel, at man skal holde fast i, at der skal være noget solidaritet. Nogle, der holder vores arbejdspladser i hævd, at de fokuserer på arbejderrettigheder og arbejdsmiljøregler. Om det er fagforeninger, eller det er en anden bevægelse, det må vi se, men der er nogen, der skal forsøge”.

På sin vis understøtter de to måder, Freddy ser på fagforeninger på, hinanden: Den lille fortælling, hvor fagforeningen ikke formår at agere som kollektiv med maksimal slagkraft, og den store fortælling om fagforeningernes aftagende betydning som social bevægelse kan ses at understøtte hinanden i et pessimistisk perspektiv for fagforeningerne. Dog har han et ønske om et slagkraftigt fællesskab, der fungerer, men denne reference får ikke nogen personlige konsekvenser for Freddy. De to fortællinger kan godt fortolkes sådan, at de samlet set fungerer som begrundelse for at forblive uden for fagforeningen.

I forhold til arbejdspladsens fællesskaber finder Freddy ikke, at han er uden for hverken det pædagog-faglige eller det fagpolitiske fællesskab. Han har mulighed for at komme med sine meninger som de øvrige kollegaer.

“Jeg ved ikke, om jeg bliver holdt udenfor, uden at jeg ved det. Men min tillidsmand er meget direkte: ‘Du kan ikke få noget at vide. Du er ikke medlem af fagforeningen [...] Du kan bare lukke ørene. (Humor:) Du kan bare gå i køkkenet og drikke en kop te.’ Det er ikke alvor. Så jeg er ikke blevet lukket ude af noget på nogen måde”.

Det betyder også, at Freddy er med til at arbejde med forslag og henvendelser til kommunen, f.eks. i en sag om, hvordan skolen og SFO'en skulle ombygges. Alle på arbejdspladsen opfattes som en ressource, uden at der skeles til fagforeningsmedlemskabet.

Freddy repræsenterer en mere overordnet politisk kritik af fagforeningernes stilling i samfundet og deres konkrete praksis end de øvrige lønmodtagere uden for fagforeningerne. Freddy

meldte sig oprindeligt ud på grund af økonomiske problemer, men siden hen har han udviklet en pessimisme på fagforeningernes vegne. Han oplever, at fagforeningerne befinder sig i en defensiv situation, hvor interessevaretagelsen er vanskelig og utilfredsstillende. Freddy tolker dette i forhold til en mere overordnet udvikling: Vilkårene for faglig solidaritet er vanskelige. Freddy står ikke alene med dette synspunkt, som er repræsenteret bredere i hele materialet. Hans engelske baggrund og de neolibérale udviklinger i England, der også har ført de engelske fagforeninger ud i krise, spiller givetvis også ind på vurderingen af den danske udvikling, der ses inspireret af den engelske.

(16) Simon, ikke medlem af a-kasse

“På med løbeskoene og så se, om man kan indhente de andre i stedet for bare at jkke rundt nede bagved og så se de andre spurte”.

Simon er 22 år og universitetsstuderende. Han arbejder sideløbende med studiet i en 20-timers deltidsstilling som studentermedhjælper i en privat virksomhed. Virksomheden producerer et IT-system, og der er ansat i alt 60 datamatikere, kontorassistenter og økonomer mv.

Simon har arbejdet som butiksassistent i en vinhandel i 1½ år. Sideløbende hermed blev han optaget på universitetet, og i interviewsituationen læser han økonomi på 3. år. Ansættelsen i IT-virksomheden er sket som følge af økonomistudiet, og ansættelsen betyder, at han ikke er på Statens Uddannelsesstøtte.

Simons mor er pædagog, og faderen salgsdirektør. Forældrene blev skilt, da Simon var mindre. Simon mener, at mange af hans politiske holdninger stammer fra faderen, hvilket vil sige til højre for midten. Hans mor er i en centrum-venstre-position. Forældrenes forskellige politiske orienteringer må sandsynligvis ifølge Simon forstås som afledt af deres forskellige placeringer i samfundet og deres omgangskredse. Spørgsmål om samfundsøkonomi og social ulighed mv. er temaer, som Simon finder interessante i studiet. Politik interesserer Simon i mindre grad, men han diskuterer politik med mere politisk aktive venner, der er medlemmer af ungdomsorganisationer til højre og til venstre for den politiske midte.

Opdragelsen var præget af det grundsyn, at individet er et centrum. Ligeledes fremstiller Simon arbejdspligtetikken som en central værdi, og ud fra denne retter han en kritik af passiv forsørgelse og med reference til klassekammerater i folkeskolemiljøet. *“Man skal gøre sit for selv at opnå succes. Man skal ikke ligge ansvaret over på andre. Hvis man vil frem i verden, så skal man have løbeskoene på for at løbe hurtigere end de andre”.* Værdisæt og erfaringer fra klassekammerater, der ikke er kommet videre efter skolen, passer sammen. *“Det har jeg ikke noget til overs for – de giver op alt for tidligt, fordi de har vidst, at de bare kunne få penge for at lave ingenting. [...] Ja, der er social arv, men så må man være bevidst om at gøre noget for at bryde den”.* Simon finder, at det er for let at få dagpenge. Der er for lidt motivation til at tage et lavtlønnet job, og der er for mange, der får penge fra det offentlige. Der skal være forskelle for at motivere den enkelte, men man skal ikke være fortabt, selv om man ikke har en lang uddannelse.

Simon har som andre unge typiske kontrasterfaringer fra en mindre god forhenværende arbejdsplads til en nuværende god arbejdsplads. Det ikke-faglærte arbejde i vinhandlen er han i dag kritisk over for: Her var der et til tider stort arbejdspress og uforudsigelighed i arbejdet. *“Jeg blev nogen gange lidt ked af det, fordi det lå i baghovedet, at der var ting, man ikke kunne gøre godt nok”.* Der var meget *“bundlinjetænkning og fokus på overskud”.* I modsætning hertil oplever Simon forholdene i IT-virksomheden som positive. Der er udviklende opgaver i kombination med studierelevante opgaver og administrative opgaver. Der er en medbestemmelse på, hvor meget arbejde der skal være færdigt inden for en 14-dages horisont. Der er en stor hjælpssomhed fra kollegaerne, og der er en venlig og fællesskabsinddragende personalepolitik. *“Her er der tid til, at jeg kan aflevere noget, der er gennemarbejdet, og man slipper for at stress og gøre nogle ting halvt og utilfredsstillende”.* Simon fortæller, at der ikke er et pres for, hvornår tingene skal være færdige, og at den administrerende direktør tager ansvaret på sig, hvis tidsfrister overskrides. *“Man føler ikke, at man har gjort noget galt, selv om deadlines ikke overholdes”.*

Forklaringen er ifølge Simon, at virksomheden har et stort økonomisk råderum, i kraft af at den næsten har monopol på de ydelser, den producerer, og det økonomiske råderum giver et større frirum til, at personalet har attraktive forhold.

Der er tilsvarende erfaringer i Simons omgangskreds. Det mindre gode arbejde findes f.eks. inden for detailhandlen og det offentlige med *“kaos og for få hænder”*, mens det gode arbejde er i de private virksomheder, hvor det studierelevante arbejde findes. Det er en fælles erfaring blandt de unge:

“Man får efterhånden en fornemmelse af, hvor det gode arbejde og det mindre gode arbejde er. Det kan jeg høre, når jeg har følerne ude – og så søger man væk fra det mindre gode og hen til det gode – og studierelevante – hvis man kan, og det kan jeg”.

Simons fortælling om, hvordan han bevæger sig gennem forskellige delarbejdsmarkeder er af almen betydning. De fagligt dygtige unge i de længevarende uddannelsesforløb har lige som de unge uden erhvervsuddannelser erfaringer med mindre godt arbejde, men de ender i privilegerede studiejob under regulerede forhold eller attraktive forhold, mens de er på vej op i uddannelses- og samfundshierarkiet, eller nærmere: De ender på det samme niveau som den bedst uddannede af deres forældre. De veluddannede unge er hurtigere igennem ungdomsfeltet med det dårlige arbejde.

Simon har ikke et kendskab til aftaleforholdene på arbejdspladsen. Han har skrevet under på en ansættelseskontrakt. Han ved, at der ikke er overenskomst, men at der er en person i personalegruppen, som kan tage ting op på bestyrelsens møder. Han finder ikke, at han har brug for en fagforening, og han går ikke ind for, at der er en tillidsrepræsentant, der skal forhandle løn for ham. Hans arbejde er godt lønnet med 140 kr. i timen, arbejdskulturen er åben og udviklingsorienteret, arbejdsopgaverne er alsidige, arbejdet er studiekvalificerende, og ansættelsen kan enten være et springbræt til fastansættelse i virksomheden efter studiet eller til lignende job på baggrund af en god anbefaling. Der bliver ikke drøftet fagforeningsspørgsmål, og der er heller ingen, der har opfordret Simon til at blive

medlem. DJØF kan hypotetisk blive et fagforeningsvalg efter studiet.

Simon meldte sig i fagforeningen HK (men ikke i a-kassen), mens han arbejdede i detailhandlen. *“Som et sikkerhedsnet, så at jeg havde nogen at gå til, hvis jeg ikke fik den løn, jeg skulle have”*. Han meldte sig ud af HK, fordi han blev irriteret over, at fagforeningen kontaktede ham for meget:

“Jeg meldte mig ud, fordi de irriterede mig. De ringende mig op og spurgte om alle mulige former for medlemsskaber, og det virkede lidt, som om jeg skulle betale flere penge, end jeg gjorde i forvejen. Jeg sagde til dem, at det havde jeg ikke brug for, men det ignorerede de, og jeg følte mig overrendt uden grund”.

Fagforeningens kontakt har dog ikke ændret hans syn på fagforening i negativ retning. Den principielle fagforeningsopfattelse er ambivalent. På den ene side kan fagforeninger være: *“En god ting, at den er der som et sikkerhedsnet og til at tale ens sag, hvis der er noget specielt – og hvis det er en større gruppe, som ikke bliver behandlet ordentligt sådan med arbejdsvilkår – så synes jeg, at det er godt, at de er her, og at de kan forhandle med virksomhederne”*. Endvidere er der i Simons studiekreds og vennekreds et pluralistisk diskussionsmiljø, hvor der er konservativt orienterede og venstreorienterede meninger om politik, hvilket giver indblik i politiske helhedsopfattelser og herunder også den danske arbejdsmarkedsmodel. På denne måde går Simon ind for arbejdsmarkedsmodellen som en rationel form for samfundsregulering. På den anden side, og set ud fra Simons eget univers, er fagforeninger ikke nødvendige: *“Det kan godt fungere uden fagforeninger, hvis bare man gider åbne sin mund”*. Ligeledes er der en differentieret mening om konfliktretten. På den ene side er der en støtte til konfliktretten, for det initierer til *“forhandlinger og kompromisser, og der kommer noget godt ud af det for alle parter”*. I Ryanair-konflikten *“er det rigtig godt, at 3F går ind, så der ikke er nogle nye, der underbyder markedet, og sørger for, at dem der arbejder der, de kan oppebære et ordentligt lønniveau”*. På den anden side må konfliktretten ikke antaste den personlige frihed.

“Som f.eks. 3F med den der restauration – Vejlegård-sagen, hvor 3F etablerede kundeblokade.

Hvordan kan de det – som jeg forstod det – når de ansatte selv har valgt at være der, og de var ikke hamrende utilfredse. 3F gjorde en fjer til fem høns for at gøre opmærksom på sig selv”.

Ved folketingsvalget i 2011 overvejede Simon Liberal Alliance, men valgte at stemme på Venstre.

Liberal Alliance finder Simon har nogle gode idéer om at begrænse det offentlige, men partiet er *“lidt for aggressive”*, og partiets perspektiv for den offentlige sektor er forfejlet. *“Vi kan se konsekvenserne af et frit marked uden reguleringer i USA. Det frie marked fungerer ikke. Det er lige som om, at man gør noget aktivt for at gøre uligheden større”*. Det er ikke en politik, som Simon støtter. Den universelle velfærdsstat er at foretrække frem for en begrænset velfærdsstat med stor social ulighed:

“Det offentlige holder standarder og niveau for alle, og vi betaler så meget i skat til fornuftige formål – fri skole og gratis sundhedsvæsen – det er jeg ret stor fan af – og det giver sådan en sikkerhed og en tryghed, og det kan jeg godt lide”.

Desuden tilvejebringer den universelle stat ifølge Simon lige muligheder for alle til at blive succesfulde *“bortset fra noget arv og social miljø”*.

Simon tilhører en bestemt kategori af unge, der gennemløber de traditionelle indgangsbrancher for unge kortvarigt til fordel for et *“rigtigt arbejde”* med perspektiv om en ordinær fastansættelse efter studiet. Simon meldte sig ud af fagforeningen, da den kontaktede ham unødigt. Der er ikke en principiel afvisning af fagforeningsmedlemskab, men på den anden side er der ikke ud fra ansættelsen i IT-virksomheden en konkret tilskyndelse til at melde sig ind i en fagforening. Fagforeningen som sikkerhedsnet giver ingen mening for Simon i IT-virksomheden, hvor fagforeningsorganisering ikke er et spørgsmål, der drøftes.

(17) Andreas, ikke medlem af a-kasse

Andreas er 23 år og uddannet som faglært landmand. Efter 10. klasse gennemførte han den 2½-årige uddannelse på landbrugsskole og arbejdede efterfølgende et år ved sit praktiksted. For at prøve noget nyt skiftede han til en større gård, hvor han har været ansat i to år. Der er tre ansatte og en driftsleder på gården. Andreas

arbejder ca. 2.200 timer i landbruget om året, og han har ved siden af hovedbeskæftigelsen oprettet et haveservicefirma, hvor han arbejder i et mindre omfang. *“Jeg har aldrig arbejdet mindre. Jeg synes, det er sjovt og spændende. Der vil altid være enkelte ting, der ikke er spændende, ting, som skal gøres”*. Andreas overvejer at skifte til en større gård, med flere varierende opgaver og med entreprenørvirksomhed eller at blive selvstændig inden for haveservice. Perspektivet om at blive selvstændig, hvor han kan *“være sin egen chef og selv planlægge din dag”*, appellerer meget til Andreas.

Andreas er født og opvokset i en lille by på landet tæt på, hvor han bor og arbejder. Andreas startede tidligt med at hjælpe til på nabogården, så det *“har ligget i blodet”*. Andreas' mor er sygeplejerske, og Andreas' far er uddannet gartner og har været chauffør i mange år, men han er i dag førtidspensionist pga. nedslidning. Centralt for Andreas står *“hjælpsomhed”*, og at *“man skal være god mod sine nærmeste”*. Moderen har ifølge Andreas påvirket med universelle velfærdsstatsværdier og faderen med nationale danske værdier. Andreas' værdisæt er endvidere kendetegnet ved en grundlæggende tro på den enkeltes ansvar og muligheder for at disponere over eget liv. Arbejdspolitikken er ligeledes stærk, det samme gælder den indstilling, at *“man skal tjene sine egne penge”*. Opdragelsen er ikke præget af fagforeningsværdier, og solidaritet med andre arbejdstagere er ikke en værdi for Andreas. Andreas stemte på Venstre ved folketingsvalget i 2011, men skiftede til Dansk Folkeparti i 2015 pga. indvandrer- og flygtningespørgsmålet. Landbrugsuddannelsen og arbejdet i landbruget betyder, at erhvervets vilkår og problemer står stærkt i bevidstheden. Statens miljøreguleringer, generationsejerskifte, landsbrugsøkonomi, omkostninger og gæld ses som store udfordringer, og det påvirker Andreas' personlige arbejdsmarkedsperspektiver og politiske opfattelser. Det er en lukket udviklingsmulighed for unge i erhvervet at overtage en gård. Ligeledes må statens miljøpolitik, som der ses kritisk på, vurderes til at have betydning for, hvordan han ser på statslig regulering generelt.

Andreas er ikke medlem af en arbejdsløs-

hedskasse. Om medlemskab af en a-kasse og økonomisk sikring udtaler han:

“Vi har ingen mindsteløn, og skal jeg være helt ærlig, så er jeg pisse ligeglad. Jeg er heller ikke med i en fagforening eller en a-kasse. Overhovedet ikke! Jeg kan altid finde arbejde. Jeg ville aldrig være nervøs for at gå arbejdsløs. A-kasse, jo måske, når jeg skal stifte familie, så vil jeg overveje det”.

Andreas' ansættelse hviler ikke på nogen aftale. Andreas foretrækker, at løn- og arbejdsvilkår aftales mellem den enkelte og arbejdsgiveren. Der er aftalt 150 kr. i timen og 160 kr. for hver overarbejdstime. Der er ingen pensionsopsparring, men det er heller ikke vigtigt for Andreas. *“Altså lønnen er ikke den højeste, men vi har store frihedsgrader. Når vejret er godt, og mennesker er glade, og vi arbejder godt sammen, så er det jo en fryd. Lønnen er ikke alt. Det er min idé”.* Andreas betegner de ansættelsesforhold og relationer, han har til gårdejere og driftsledere, som uproblematisk. Uoverensstemmelser kan ordnes gennem samtalen, og kun undtagelsesvist forekommer der tvister: *“Vi har gjort noget én gang. På det andet sted. Der fik vi ikke aftensmad under høsten. Da han havde gjort det et par gange, så blev jeg sur, og så tog jeg hjem. Så forstod han det. Næste dag løste det sig. Man skal være lidt demonstrativ”.* Dette gælder for landbruget og de små steder. *“De skal jo kunne se os i øjnene bagefter. Hvis ikke de behandler os ordentligt, så er vi der heller ikke”.*

Fagforeningsopfattelsen er modsatrettet: På den ene side og set ud fra Andreas' eget perspektiv, er fagforeninger ikke særligt relevante: *“Sådan grundlæggende: Hvis du har selvtillid, så kan du komme langt. Og du kan tale din egen sag. Så er det ikke nødvendigt at få hjælp fra andre”.* På den anden side kan fagforeninger være nødvendige i andre ansættelsesrelationer. *“Det er ikke noget, jeg har erfaring med”,* men *“måske på de store fabrikker, med mange folk”,* hvor *“cheferne er nogle svin eller røvhuller”,* kan fagforeninger begrundes. Det kan tolkes som en indsigt i sammenholdets logik, og at man skal reagere mod urimeligheder.

Overenskomstsyste­met er han ambivalent i forhold til. På den ene side er systemet ikke grundlæggende nødvendigt for Andreas: *“Hvis du har dine talemåder i orden, og du kan finde ud af*

det, du laver, så kan du også forhandle en ordentlig løn. Du er din egen lykkes smed”. På den anden side *“kan systemet være godt for andre, som ikke kan forhandle individuelt”.*

Gennemgående har han en kritisk distance til fagforeninger, og han giver 3F i Vejle-gård-konflikten som eksempel: Den måde, 3F agerede på i konflikten, var *“fuldstændigt åndsvagt”.* Det var et indgreb i den personlige frihed og i arbejdstagernes ret til selv at vælge deres arbejdsvilkår. 3F giver ham associationer til fagforeningers symbolik og klassekamp retorik med hårdt optrukne modsætninger til arbejdsgiversiden. *“Det der med arbejdernes nationale kampdag”* og *“den måde, de skaber sig på over for arbejdsgiverne, det er at køre det for langt ud. Det synes jeg er plat. Det har jeg aldrig selv gjort i”.* Om sympatistrejker mener Andreas, at de kan være i orden på nogle punkter, *“men det skal heller ikke udvikle sig. Generelt synes jeg, at vi blander os for meget i hinanden om, hvad vi går og laver”.* Generelt ses der kritisk på regulering og kritisk på fagforeninger, der søger at påvirke, hvad der er aftalt mellem ansatte og virksomheder. Andreas udtaler i forbindelse med Ryanair-konflikten, at: *“Ryanair: Piloter og alle dem der, de kan sige op, hvis ikke de er tilfredse. Altså, de har jo åbenbart det arbejde, fordi de kan li' det. Hvorfor skal 3F så blande sig. De kan jo bare sige op. De er jo ikke gift med deres arbejde”.*

Andreas' tilgang til spørgsmålene om fagforening og overenskomstsyste­m mv. er præget af, at han ikke finder, at fagforeningsspørgsmålet er personlig relevant, og nogle af spørgsmålene interesserer ham ikke. Den måde, han tænker individ/samfund på, når der tales om arbejdsmarkedet, er inspireret af liberalismen: Han har reservationer over for regulering, over for et højt dagpengeniveau, der bevirker, at det ikke kan betale sig at arbejde, og han ser kritisk på nogle af fagforeningernes konfliktmuligheder. Denne grundholdning til arbejdsmarkedsspørgsmål gælder ikke hans indstilling til velfærdsstaten: Her går han ind for universalismen og støtter ikke neolibérale reformer som konkurrenceudsættelse, brugerbetaling og privatisering.

Han kan anerkende fagforeninger ud fra et forestillet “sammenholdets logik”, og han vil

formentlig kunne se sig selv inden for et sådant fællesskab i en ansættelsesrelation, hvor det var nødvendigt. Men hans aktuelle stillingtagen til fagforeningers praksis i konflikter ses gennem *“afgrænsning fra”*, dvs. af den negative foreningsfrihed og *“frihed fra fællesskaber”* og hans tolkning af arbejdstageres ansættelsesrelationer som positivt tilvalgte. Hans stilling til arbejdsmarkedsrelationer er endvidere påvirket af en markedsøkonomisk liberalisme, hvor der ikke må være reguleringer, og det er nærliggende at tolke, at denne opfattelse stammer fra landbrugsuddannelsen og det kompleks af problemer, som han finder, at landbruget har.

7.1. Sammenfatning af “Uden for fagforeningerne”

I dette afsnit opsummeres på tværs af de ni portrætter med udgangspunkt i de tre spørgsmål og temaer, der blev stillet op i kapitlets indledning. Der ses neden for på disse spørgsmål:

1. Hvad kan interviewene/materialet fortælle os om begrundelser for ikke at være medlem af en fagforening?
2. Er ikke-medlemmers problemforståelser forskellig fra medlemmernes problemforståelser?
3. Hvilken fagforeningsforståelse har ikke-medlemmerne?

Lønmodtagere uden for fagforeningerne har ikke tidligere været genstand for kvalitativ udforskning. Forhåndsantagelsen om, at gruppen af ikke-medlemmer er en meget sammensat gruppe med hensyn til strukturel indplacering på arbejdsmarkedet, er bekræftet af materialet. Endvidere kan der ud fra portrættene også belyses en ideologisk spændvidde i fagforeningsopfattelsen, samt hvorfor lønmodtagere med kollektive værdier vælger at stå uden for fagforeninger. Der er klare mønstre i erfaringer, vurderinger og holdninger.

Ad 1. Hvorfor ikke medlem af en fagforening?

Seks af de ni interviewede har været medlem af fagforeninger i en del år eller mange år før udmeldelse, mens Betina (43 år) og Andreas (23

år) aldrig har været medlem af en fagforening. Hverken Betina eller Andreas begrundet deres fravalg af fagforening med økonomi, og de har heller ikke et aktuelt perspektiv om at blive medlem.

Ses der på *sammenhængen mellem forældrenes holdninger og fagforeningsforståelsen*, gælder det for i hvert fald seks ud af de ni ikke-medlemmer, at der ikke har fundet en påvirkning sted. Kun i Fredrys tilfælde – og indirekte i Margits og i Annes tilfælde – kunne der genkaldes en påvirkning, der har inkluderet en positiv fagforeningsbetydning. De interviewede er samlet set kendetegnet ved, at positiv påvirkning til fagforeningsidéer har fundet sted i en lille grad.

For Erik, 57 år, Anne, 53 år, Margit, 55 år, Camilla, 41 år, og Christine, 36 år, var indmeldelse i en fagforening et selvfølgelig valg i betydningen, at der ikke blev stillet spørgsmålstegn ved fagforeningsvalget. For Erik, Anne og Margit skete indmeldelsen i en tidsperiode i 1980'erne, hvor fagforeningsvalget generelt var båret frem af normative og interesse-mæssige begrundelser inden for en ramme, hvor fagforeninger var det naturlige sted at melde sig ind. For Christines og Camillas vedkommende skete indmeldelsen i 1990'erne på arbejdspladser inden for fagområder, hvor der var tradition for fagforeningsmedlemskab. Sammenholdt med de to yngste ikke-medlemmer, Simon og Andreas, ser den politiske konjunktur altså i høj grad ud til at være af betydning for medlemskab.

Underliggende kan livshistorien og den sociale baggrund have en betydning for, hvordan den enkelte på et senere tidspunkt forholder sig til fagforeningen. F.eks. i Christines tilfælde, hvor en opdragelse gennem et værdisæt inspireret af liberalismen har fundet sted, og selv om hun ikke kan genkalde sig en eksplicit afstandtagen fra socialdemokratiske fagforeninger i opdragelsen, kan værdisættet have betydning for, hvordan kritik af fagforeninger på et senere tidspunkt får betydning og formuleres.

Begrundelserne for at stå uden for fagforeninger er flersidige. Selv om der i de fleste tilfælde kan identificeres en konkret grund til udmeldelse, optræder der ofte flere begrundelser for udmeldelse og flere grunde til ikke at melde sig ind. Camilla (Kristelig A-kasse), Anne (ASE) og

delvis Margit (FTF-A) og Erik (FTF-A) oplevede konkrete svigt i *interessevaretagelsen*, eller at deres forventninger om, hvordan fagforeningen kunne støtte, ikke slog til. Mens Freddys distance til fagforeninger i højere grad må ses på baggrund af en skuffelse over den konkrete interessevaretagelse kombineret med en generel pessimisme, hvad angår fagforeninger som social bevægelse i samfundsudviklingen.

På spørgsmålet om, hvorfor arbejdstagere med kollektive og solidariske værdier melder sig ud af deres fagforeninger, er konklusionen klar på den måde, at nogle melder sig ud på grund af svigt i interessevaretagelsen, andre melder sig ud på grund af en forringet økonomi som følge af ændret arbejdsmarkedsstatus eller skilsmisse, og andre melder sig ud på grund af en kombination af svigt i interessevaretagelsen og en forringet økonomi. Der er ikke ideologiske grunde til "kollektivisternes" udmeldelser, men ideologisk dissonans kan godt udvikles som i Camillas tilfælde, fordi et ideologisk brud kan bringe orden i de modsatrettede og negative følelser, der er opstået ud fra den konkrete erfaring af at være svigtet af fagforeningen.

Der er heller ikke et perspektiv om at melde sig ind i en alternativ fagforening. De beskrevne processer, interviewpersonerne gennemløber fra at være medlemmer til at være forhenværende medlemmer, har ikke meget overensstemmelse med diskursen om et frit fagforeningsvalg og en progressiv individualisering at gøre. I hvert fald for de fem forhenværende medlemmer, der oplevede svigt i interessevaretagelsen og efterfølgende dårlig økonomi, var fagforeningsvalget tilskyndet af ydre omstændigheder, de ikke selv kunne påvirke. Det var ikke et frit, refleksivt valg af egen "livspolitik" og "livsbane".

Oplevelsen af svigt i interessevaretagelsen kan forstås analogt med de alternative, der følte sig krænkede over ledelsespolitikken og fagforeningens manglende intervention. Erfaringerne er vigtige, fordi de viser, at der er noget stærkt følelsesmæssigt på spil, og de udtrykker samtidig en appel til fagforeningerne om, at de må gøre noget ved de forhold, som krænkelserne stammer fra. I disse tilfælde er der vitale interesser på spil ud fra ansættelsesrelationen

eller arbejdsmarkedsstatussen. Analysen viser, at de pågældende tilfælde ikke som det primære handler om individuelle "serviceydelser", men om problemer i arbejdet, udelukkelse fra arbejdspladsen og ændringer i arbejdsmarkedsstatus, der er en følge af den måde, arbejdspladserne ledes på, samt politiske ændringer af dagpengesystemet og kontanthjælpssystemet. Det er udviklinger, som har sammenhæng med de måder, arbejdspladserne ledes på og den neoliberale politik, og som fagforeningerne ikke har fundet effektive modsvar på. Det bliver derfor et centralt opmærksomhedspunkt i denne undersøgelse, hvordan fagforeninger kan vende denne udvikling.

Hvad angår det vigtigste, at få et ordinært arbejde, oplever de arbejdsløse ikke, at fagforeningen varetager deres interesser. Sideløbende hermed erkendes det, at fagforeningerne ikke har kunnet forhindre regeringernes ændringer i dagpengelovgivningen og kontanthjælpstilførslingen. Eriks fortælling var eksemplarisk for den gruppe af arbejdsløse, der falder ud af dagpengesystemet.

I Margits tilfælde opstod der svigt i interessevaretagelsen og en forværret økonomi som følge af arbejdsløshed. Margits historie peger på, at forværret økonomi for arbejdsløse har stor betydning for fravalg af fagforeningsmedlemskab. I Eriks tilfælde var økonomi en afgørende faktor for udmeldelse, men forud var indtruffet en distance til fagforeningen på interessedimensionen. Det skete, da fagforeningen ikke stillede forhandlingskompetence til rådighed for at forhandle en individuel kontrakt, og efterfølgende, da fagforeningen ikke blev set som et middel til at få et ordinært arbejde.

Både Eriks og Margits overvejelser viser også, at der eksisterer et dynamisk forhold mellem interessebegrundelser og økonomiske begrundelser. Hvis interessen ikke varetages tilfredsstillende, kan det give anledning til følelser som skuffelse og svigt, og så vil relationen til fagforeningen også blive taget op til vurdering som en økonomisk relation. Dette skal ikke tolkes sådan, at der hos Erik og Margit ligger en ren nyttemaksimerende adfærd til grund for fravalget af fagforening. De arbejdstagere, der melder sig ud af fagforeninger, kan ud fra dette

materiale ikke forstås som nyttemaksimerende mennesker, der konstant skifter til en ny fagforening, hvis det bedre kan betale sig. Erfaringer om mangler i interessevaretagelsen og svigt samt oplevelse af uretfærdighed påvirker og giver anledning til refleksioner over samhørighed med fællesskabet, som problematiseres. For den enkelte kan det være svært at acceptere medlemskab af en organisation, som ikke gør det forventede. Men der er også en økonomisk relation mellem individ og fagforening: Jo dårligere den enkeltes økonomi bliver, desto mere påtrængende vil det være at tænke fagforeningskontingentet ind i et økonomisk regnestykke.

I modsætning til de kollektivt indstillede arbejdstageres begrundelser for ikke at være medlemmer ses der også en individuel tendens i fravalget af fagforeninger. Den individuelle tendens er ikke en entydig tendens i materialet, idet den f.eks. stiller sig forskelligt til "sammenholdets logik", men der tegner sig et mønster. Fagforeninger ses ikke som vigtige nok ud fra det individuelle perspektiv, og fagforeningens funktion problematiseres ud fra liberalismens kritik af reguleringer. Der er en grundlæggende tro på den enkeltes ansvar og muligheder for at disponere over eget liv. Det individuelle segment overvejer også fordele og ulemper ved medlemskab, men dette ses fra den "modsatte" ideologiske side. Det drejer sig altså ikke nødvendigvis om simpel nyttemaksimering.

Disse interviewpersoner kan opleve de samme konkrete former for svigt i interessevaretagelsen som de kollektivt orienterede medlemmer, og derfor kan konkrete kritikpunkter være vigtige. Fagforeninger vil have vanskeligt ved at fastholde dette segment som medlemmer, fordi det kritisk vil vurdere fagforeningsmedlemskabets personlige værdi og fagforeningernes politiske initiativer. Det kan gøre segmentet til et ustabil element i fagforeningernes periferi.

Ad 2. Problemforståelsen på arbejdspladsen

Arbejdstagerne uden for fagforeninger har generelt ikke en problemforståelse af forholdene i virksomhederne, der adskiller sig fra medlemmerne i fagforeningerne. Eventuelle forskelle i problemforståelse af forhold på arbejdspladsen går ikke mellem de to grupper, men er til

stede inden for begge grupper. Der er fælles problemforståelser af forholdene på arbejdspladserne på tværs af fagforeningsorganisering. Et eksempel herpå var Annes tilfælde, hvor fire kollegaer blev gået/fritstillet forud for hendes uoverensstemmelse med ledelsen. Annes beskrivelse af forholdene på arbejdspladsen og uoverensstemmelsen, der førte til fritstilling, var på flere punkter parallel med Camillas historie. Ikke-medlemmer er således ofte med i arbejdspladsens fællesskaber på lige vilkår med kollegaerne.

Materialet i denne undersøgelse peger også på, at når ikke-medlemmer og alternative betragtes under ét (sammenlignet med medlemmer af de etablerede fagforeninger), er der en tendens til, at flere, der har et problem på arbejdspladsen og ufrivilligt forlader arbejdspladsen pga. samarbejdsproblemer eller stress, ikke har et socialt eller fagligt netværk, hvor de kan få diskuteret deres problem. De har færre at støtte sig til, når de træffer exitbeslutninger og beslutninger om nye ansættelser på de rigtige betingelser, og der findes ikke faglige/fagpolitiske sammenhænge, hvor deres erfaringer kan bearbejdes. Det kan cementere eller forstærke, at det enkelte individs stilling på arbejdsmarkedet bliver til individets egne bestræbelser og kampe for at opretholde en acceptabel beskæftigelse, og det kan afskære fagforeninger fra at få andel i de negative erfaringer, der er om disse ansattes vilkår på arbejdspladserne.

Ikke-medlemmerne i denne undersøgelse har generelt ikke været udsat for overtalelsesforsøg eller former for pres af betydning. Det hænger sammen med, at faglig organisering ikke opleves som et interessedspørgsmål på arbejdspladser uden overenskomst (Betina, Christine og Andreas). I Annes og Margits tilfælde var der ikke et stærkt kollektiv, som definerede medlemskab af fagforening som kollektiv-relevant. Kun i Fredrys tilfælde blev det vedvarende markeret, at det var et forkert valg at stille sig uden for det organiserede fællesskab. Flertallet af ikke-medlemmerne oplevede ikke overtalelsesforsøg eller pres for medlemskab.

Ad 3. Fagforeningsforståelsen

Det generelle mønster, der er fundet i materi-

alet, er, at de kollektivt orienterede og forhen-værende medlemmer har samme forståelser af fagforeninger som nødvendige – ligesom medlemmer af de etablerede fagforeninger. Der kan godt identificeres en differentiering her blandt ”kollektivisternes”, idet der hos nogle kan spores enten livshistorisk oparbejdet distance eller en aktuel desillusion over fagforeningers formåen. Men kvalitativt indbyrdes forskelle er der ikke tale om. Når der inddrages kollektive fænomener som f.eks. arbejdskonflikterne, forsvinder nuancerne til de etablerede medlemmers opfattelser. Den principielle opfattelse af fagforeninger hos de forhenværende, kollektivt indstillede medlemmer er påvirket af deres konkrete oplevelser af deres fagforening, mens deres solidaritetsforståelse eller samfundsforståelse ikke er det i samme grad.

Betina står lidt ved siden af de begrundelser og kritikpunkter, der er fremlagt om fagforeningen fra de kollektivt orienterede og de individuelt orienterede ikke-medlemmer. Betina formulerer ikke en interesse-mæssig kritik af fagforeningerne, og hun formulerer heller ikke en kritik af fagforeningerne ud fra et liberalistisk værdisæt. På fagforeningsspørgsmål ud over arbejdspladsniveauet, har hun gennemgående sammenfaldende holdninger som de kollektivt orienterede arbejdstagere. Placeringen på arbejdsmarkedet som funktionæransat i en individuel ansættelsesrelation uden institutionelle rettigheder og rimelige vilkår disponerer ikke til fagpolitiske initiativer, og fagforeningsorganisering anses ikke for relevant. Som det er fremgået af *kapitel 4*, italesættes fagforeninger af funktionærerne som noget, som andre arbejdstagere har brug for, som relevant og tilstedeværende i store grupper, der formodes at have samme vilkår, og som kan stå sammen over for en ledelse om at forbedre forholdene for alle.

7.2. Alternative medlemmer og ikke-medlemmer samlet

Sammenfattende om de alternative medlemmer og ikke-medlemmerne er det fremgået, at der er fællestræk, men også markante forskelle. Nedenfor er det hensigten at generalisere de 17 portrætter på hovedspørgsmålene, ved at ind-

placere dem i en model. Der ses på to dimensioner ud fra materialet, en interessedimension og en ideologisk dimension. For at illustrere pointerne i analysen bliver interessedimensionen defineret som de *etablerede* fagforeningers interessevaretagelse, og den ideologiske dimension som værdierne solidaritet, lighed og retfærdighed. Herefter indplaceres de 17 positioner i modellen. Det er gjort nedenfor. Begge dimensioner er vist på et kontinuum fra negative til positive positioner.

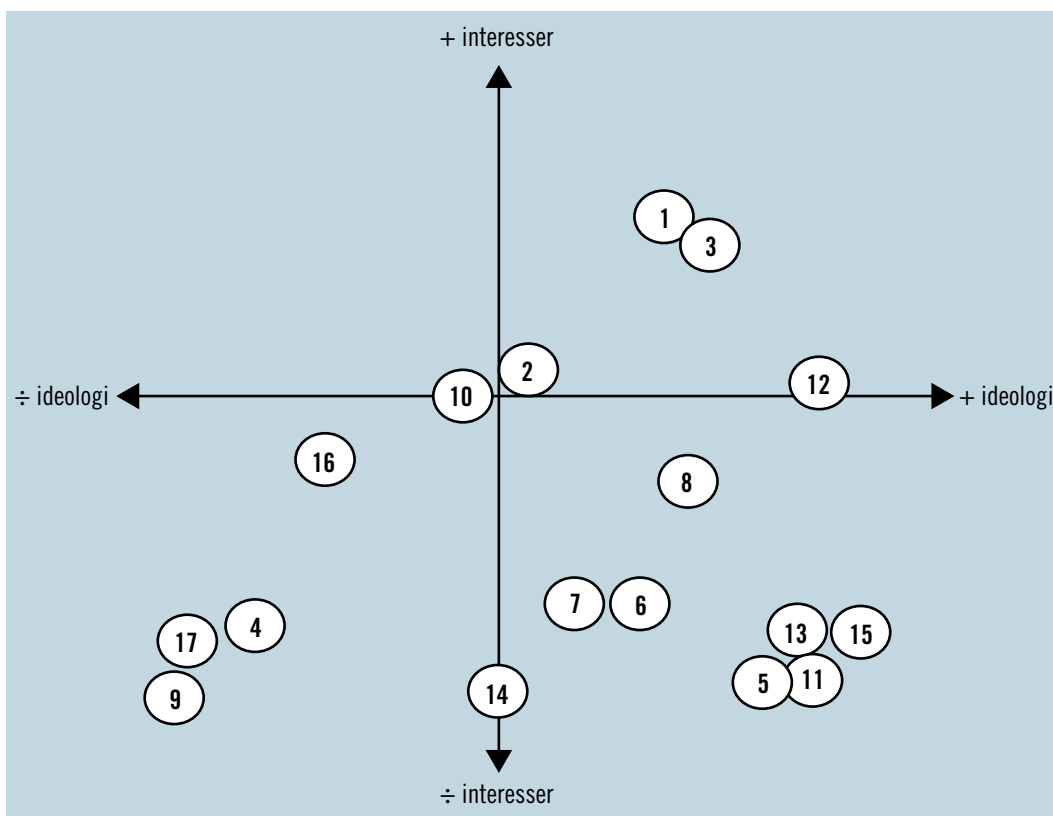
Den ideologiske dimension indeholder værdierne solidaritet, lighed og retfærdighed. Den ideologiske akse er vandret og går fra negativ orientering (helt til venstre på den vandrette akse) og til positiv orientering (helt til højre på den vandrette akse). Modellens negative yderpunkt og positive yderpunkt udtrykker teoretisk hhv. fremmedgørelse (fra værdierne) og identifikation (med værdierne). Interessedimensionen er lodret og ligeledes på et kontinuum fra negativ orientering (nederst på den lodrette akse) til positiv orientering (øverst på den lodrette akse). Interessedimensionen viser, hvordan de etablerede fagforeningens interessevaretagelse vurderes. Vurderingerne har grundlag i konkrete erfaringer og i overordnede vurderinger.

For forhenværende medlemmer af de etablerede fagforeninger er det den konkrete fagforening, de har været medlem af, som de vurderer, og som bestemmer deres position i modellen. Mens det for de få alternative medlemmer og ikke-medlemmer, der ikke har været medlem af en etableret fagforening, derimod er medierede erfaringer, der er grundlaget. Indplaceringen er foretaget ud fra en tolkning af det enkelte interview. Indplaceringen foregiver ikke at være 100 procent præcis, men modellen kan illustrere fortolkningen af materialet i forenklet og generel form.

Teoretisk kan der identificeres fire positioner:

1. Tilslutning: positiv på interessedimensionen og positiv på ideologidimensionen.
2. Opposition: negativ på interessedimensionen og negativ på ideologidimensionen.
3. Ideologisk dissonans: negativ på ideologidimensionen og positiv på interessedimensionen.

Figur 5. Mellem ideologi og interesser – alternatives og ikke-medlemmers orienteringer



Anm.: 1 Morten. 2 Michael. 3 Jens. 4 Anders. 5 Allan. 6 Jan. 7 Jørgen. 8 Henrik. 9 Christine. 10 Betina. 11 Anne. 12 Margit. 13 Erik. 14 Camilla. 15 Freddy. 16 Simon. 17 Andreas.

4. Interessemæssig dissonans: negativ på interessedimensionen og positiv på ideologidimensionen.

Positioner, der ligger midt imellem de to akser, midterpositioner, kan beskrives som indifferente eller ambivalente positioner. De ambivalente positioner indeholder både kollektive og individuelle orienteringer, og i denne undersøgelse er midterpositioner næsten alle udtryk for ambivalente positioner og ikke for indifferente positioner.

Set over tid har den enkelte skiftet position og kan tænkes at gøre det igen, jf. *interviewene med Jan, Jørgen og Margit*, som overvejer deres medlemsstatus. Sådanne mulige skift er ikke med i modellen. Hvorvidt der skiftes position på begge akser eller kun på én akse, vil afhænge af,

hvordan konkrete erfaringer eller udviklinger fortolkes af den enkelte. Et eksempel er Camilla. Camilla (14) er i fortællingen i interviewet i positionen placeret nederst på interessedimensionen og midt på ideologidimensionen, mens hun før den dramatiske begivenhed, der førte til exit fra arbejdspladsen og en personlig krise, ville kunne placeres positivt på begge dimensioner og altså i modellens øverste højre hjørne. Ligeledes fremgår det af nogle af de øvrige portrætter, at de portrætterede før har haft en positiv tilslutning, dvs. har ligget positivt på begge akser, mens de især har ændret position på interessedimensionen og derved befinder sig i modellens nederste højre fjerdedel.

Modellen er inspireret af de amerikanske forskere Newton & Shore.²⁴ De konstruerede i begyndelsen af 1990'erne deres model for te-

24 L.A. Newton & L.M. Shore: A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition, 1992.

oretisk at forklare orienteringer hos medlemmer af amerikanske fagforeninger. Modellen kunne samtidig være grundlag for, hvordan der kan arbejdes empirisk med problemstillingen. En forskel fra den foreliggende anvendelse af modellen er Newton og Shores interesseakse. Data på interesseaksen er genereret ud fra en cost-benefit-kalkulerende rationalitet. Det mener jeg, er en for begrænset forståelse i forhold til den foreliggende empiri, og derfor er modellen ændret på dette punkt, så den bliver løsnet fra rational choice-teoriens fokus på økonomisk egennytte. En anden præcisering i forhold til Newton og Shores model er, at jeg definerer positionerne i midten af modellen, hvor de to akser mødes som ambivalente og ikke kun som indifferente og uinteresserede positioner som i Newton og Shores model.

Vender vi blikket mod modellen og indplaceringerne, ses det for det første, at der er meget få, der er placeret i modellens øverste halvdel; både i den venstre del, hvor der ingen er, og i den højre del, hvor Morten, Jens og delvis Margit befinder sig. Selv om Jens er i konflikt med arbejderkollektivet på grund af medlemskabet af Kristelig Fagforening, har Jens hovedsageligt solidariske værdier og en overvejende positiv opfattelse af Metals fagpolitiske interessevaretagelse. Jens' kritik af Metal-fagforeningen 15 år tilbage hænger ved som en negativ erfaring og

styrkes af en nedarvet ideologisk kritik af Socialdemokratiet, men det påvirker ikke afgørende hans aktuelle vurdering af fagforeningens konkrete interessevaretagelse på interessedimensionen. Derfor er han ikke placeret på den negative del af interessedimensionen trods den aktuelle kontrovers med arbejderkollektivet om hans medlemskab. Ligeledes er Morten placeret i modellens højre øverste del, fordi han har en kollektiv fortolkningsramme af forholdet mellem fagforeninger og arbejdsgivere. Margit har solidariske værdier, og hun har lagt den negative oplevelse af interessedesvig bag sig og orienterer sig positivt mod fagforeningen.

Dernæst ses en klynge i modellens nederste højre hjørne. Det er de alternative medlemmer og ikke-medlemmer, der er kritiske på interessedimensionen, men som stadigvæk har solidariske værdier. I modellens venstre nederste halvdel ses de alternative medlemmer og ikke-medlemmer, som ikke ser nogen fordel i fagforeninger på interessedimensionen og ideologisk har værdier inspireret af liberalismen. Endelig ses enkelte positioner – Michael (2), Betina (10) og Camilla (14) – langs den lodrette interesseakse. Positionerne her udtrykker for det første, at der er tale om ambivalente orienteringer på ideologidimensionen, og at der er forskellige vurderinger af de etablerede fagforeninger på interessedimensionen.

8. Undersøgelsens hovedresultater

I dette afsluttende kapitel vil undersøgelsens resultater blive samlet op og perspektiveret. Først vil undersøgelsens delanalyser blive sammenfattet. Dernæst vil spørgsmålet om solidaritet blive diskuteret i forlængelse af, hvad der er fundet om solidaritet på tværs af de fem cases. Endelig vil perspektiverne for fagforeningernes interessevaretagelse blive formuleret med udgangspunkt i, hvad interviewene har bragt frem.

8.1. Resultater af delanalyserne

Undersøgelsen har afsøgt, hvordan kollektivitet, solidaritet og individualisme tænkes og handles af lønmodtagere på det danske arbejdsmarked, og hvordan der responderes på og reflekteres over nye betingelser, strategier og usikkerheder. Ingen enkeltfaktorforklaring synes at passe til de erfaringer og vurderinger, der er lagt frem. Der er modsatrettede tendenser på spil, men også nogle fællestræk.

Undersøgelsen slår fast, at flertallet af lønmodtagerne ser fagforeninger som nødvendige for at varetage lønmodtagernes interesser. Det er en af de helt klare konstateringer fra undersøgelsen. Solidaritet og støtte til andre lønmodtagere på arbejdspladsen og ud over arbejdspladsen har fortsat værdi og konkret betydning for de fleste. Samtidig har det som led i undersøgelsens formål været væsentligt at uddybe og nuancere et sådant overordnet pejlemærke for fagforeningernes arbejde. Undersøgelsen søger derfor at sætte kritisk lys på de betingelser og vilkår, lønmodtagerne arbejder under på arbejdspladserne, samt på fagforeningernes interessevaretagelse. Samtidig søger undersøgelsen at få fat på de differentierede lønmodtagerbevidstheder og praksisformer. Herigennem vil der vise sig nogle konsekvenser for fagforeningerne, og hvilke muligheder og dilemmaer der tegner sig i en fremtidig interessevaretagelse.

Undersøgelsen dokumenterer, at arbejdet

generelt har positive betydninger for lønmodtagerne, men at der er en række bekymringer for udviklingen, afhængig af hvor de er beskæftiget. Ikke-faglærte og kortere uddannede oplever utrygheden i form af usikre beskæftigelsesudsigter. Selv om konjunktoren kan beskrives som en "efter finanskrisen"-tid, ser ikke-faglærte og kortuddannede sig som "brikker i et stort puslespil". Fusioner, udliciteringer, privatiseringer og social dumping øger deres bekymringer om, hvorvidt der er plads til dem i de virksomheder, som de føler en dyb tilknytning til, samt øger deres bekymringer for, om løn og arbejdsvilkårene forbliver de samme. De føler sig presset til at bevise, at de stadig har en plads i organisationen. Og når de ser på arbejdsmarkedsudviklingen, føler de sig presset af arbejdsgivernes strategier for faldende lønudvikling og tab af rettigheder.

For de fleste lønmodtagere opleves arbejdsmarkedet i stigende grad som højeffektivt. Der håbes på "en modbølge" mod præstationskulturen. Med efterlønnens udfasning har mange lønmodtagere fra 50 år og opefter svært ved at forestille sig, at de er på arbejdsmarkedet til pensionsalderen på de nuværende betingelser, på grund af fysisk og mental nedslidning. En lønmodtagergruppe med stor indkomstusikkerhed og beskæftigelsesusikkerhed og færre rettigheder, forstået som et prekariat, er der dog generelt ikke fundet i undersøgelsen. Det kan bero på, at lønmodtagere på sådanne vilkår ikke er tilstrækkeligt repræsenteret i spørgeskemaundersøgelsen.

Ledelsesstrategierne

På tværs af arbejdspladser kan der iagttages en række fællestræk ved, hvordan ledelsespolitikker og økonomisk rationalitet påvirker. Arbejdspladserne ledes på fjernafstand, og de øverste ledelseslag opleves generelt som utilgængelige, og dermed ledelsesbeslutninger som realitetsmagt. Der er generelt ringe eller ingen indfly-

delse på strategiske og taktiske beslutninger. Virksomhederne har et forøget fokus på at maksimere overskud og skære personaleressourcer og omkostninger væk. Der forekommer mange løbende forandringer. Effektiviseringer, præstationssystemer og konkurrenceelementer sætter overliggeren højt, og på nogle arbejdspladser er der kun plads til de mest effektive. Udviklingerne betyder et større pres på arbejdskraften målt på hovedtendensen. Det er en myte, at præstationskulturen og stressrelateret fravær primært kommer fra lønmodtagerne selv. Det kommer primært som følge af ledelsespolitikkerne. Omvendt har disse ikke "nedsmeltet" personligheden og fleksibiliseret bevidstheden hos flertallet af lønmodtagerne.

I begge sektorer er der modgående erfaringer, hvor der opleves en højere tilfredshed i arbejdet, indflydelse på arbejdet og måder at organisere arbejdet på, der ikke opleves stressende eller belastende. I denne undersøgelse gælder det virksomheder inden for brancher i fremgang, på arbejdspladser, hvor IT-overvågning og styring af industrielle processer ikke kan rationaliseres meget yderligere, IT-funktioner i den private sektor, der bortrationaliserer arbejdskraft, små og mindre håndsværkprægede arbejdspladser og i den offentlige sektor der, hvor et område har politisk bevågenhed, så det tildeles ressourcer, eller hvor man udvikler arbejdskraftbesparende teknologi. At arbejde uden at være underlagt ledelse og at kunne arbejde selvstændigt og hjemmefra ser ud til at give en mere positiv oplevelse af arbejdet.

I den offentlige sektor med politisk ledelse og opstrammede ledelsespolitikker og effektivitetskrav har personalet særskilte problemer at slås med, og det har afledte effekter på de erfaringer, der gøres i sektorens forskellige institutioner.

NPM-kritikken, som har været fremført fra offentligt ansatte i den offentlige debat, i medierne, på de sociale medier samt af forskningen, har meget på sig. NPM opleves at udgrænse de fagprofessionelle i at gøre deres arbejde professionelt nok. Resultaterne er, at kvaliteten falder, nogle steder markant og uforvarsligt, menneskelige og sociale sider ved arbejdet tilsidesættes, og belastningsarbejde fortrænger

bemestringsarbejde. Det er altså ikke primært et spørgsmål om overbureaukratisering af arbejde og regler, selv om det også er et kritikpunkt. Det er NPM's mål om at udgrænse det fagprofessionelle rationales indflydelse og NPM's økonomiske effektivitetsrationale og styringslogikker, der er den primære årsag til stress og arbejdsbelastninger og fald i kvalitet. Der er frustration og afmagt hos mange af de offentligt ansatte over de nye betingelser, over for meget styring oppefra, og over at kollektiverne og fagforeningerne er for svage. Hos mange privatansatte, der har indsigt i den offentlige sektor gennem sociale netværk, er der en kritisk indsigt i forholdene i den offentlige sektor og en bekymring for velfærdssamfundets udvikling. Der er stor tilslutning til, at principperne for den universelle velfærdsstat bevares, mens der er uenighed om de udgiftsrammer, der ligger til grund for den offentlige sektors økonomi. Er Danmark et rigt samfund, som har råd til at udvide velfærd, eller er der et smalt økonomisk råderum, så der kun kan prioriteres inden for den fastsatte ramme?

Ledelseslogikkerne bidrager til, at der selvbeskyttende vælges individuelle strategier i fravær af kollektive. Der er søgeprocesser væk fra de områder, hvor arbejdet opleves mest belastende, eller hvor man ikke er tilfreds med omorganiseringer og moderniseringer og andre ledelsestiltag, som gør et godt arbejde mindre godt. Der er også ambivalente bevidstheder til stede vedrørende arbejdet. Mange finder, at de gør et godt stykke arbejde, men at de ikke anerkendes for deres arbejde. Det er ikke primært ros, lønmodtagerne ønsker, men løn og udviklingsmuligheder som reel anerkendelse. Mange steder fungerer kollegialiteten som et godt fællesskab, hvor den enkelte får støtte i arbejdet. På den anden side ses der en tydelig sammenhæng mellem præstationskrav og effektivitetspres og negative konsekvenser for det sociale miljø på arbejdspladsen. Her er kollegialiteten udfordret.

Kollektive træk på arbejdspladserne

På arbejdspladsniveauet gives faglige fora og personalefora mindre tid. Særligt inden for det offentlige har en del svært ved at holde frokost eller fælles pauser, og man mangler dialogfora.

Det påvirker muligheden for kollektiv refleksion og tro på, at det er gennem fællesskaber, at svar og løsninger på udviklingen skal findes. Dette skal ses i forhold til, at lønmodtagere på mange arbejdspladser forstår sig som et kollektiv, og at lønmodtagerne gerne vil fællesskaber, også de fagpolitiske, hvis der gives mulighed herfor. Det er ikke egoisme og konkurrencementaltet, der generelt er mest fremtrædende, og individuelle strategier kan derfor også tolkes som et fravær af kollektive løsninger.

Når der ses på, hvilke kollektivistiske træk der er i forhold til sociale og fagpolitiske spørgsmål, viser analysen, at mange ansatte forstår sig som en del af et kollektiv på arbejdspladsen. I kollektiverne foregår en fælles tolkning af problemerne og en formulering af interesser over for ledelsen. Men der er stor forskel på, hvor der er aktive kollektiver, hvor stærke de er, og hvad de formår. Det har stor betydning for, hvor meget man kan påvirke ledelsens politik, og hvordan man sikrer både de fælles og de individuelle interesser. Det afhænger af, hvilken indstilling ledelsen har til samarbejdet, og hvilke magtressourcer der er til rådighed. Generelt i den private sektor oplever de fleste, også de stærke kollektiver, at det er blevet vanskeligere at fastholde opnåede rettigheder og goder og erhverve sig nye. Arbejdsgiverne er blevet mere opsatte på at opnå fordele lokalt i virksomhederne i og uden for det decentrale overenskomssystem. Styrkeforholdet påvirkes også ved trusler om flytning af produktion, og udflytninger og mandskabsreduktioner i mange virksomheder siden finanskrisens start har påvirket selvtilliden og den faglige aktivitet.

I de stærke kollektiver ligger den strukturelle magtressource – det vil sige ressourcen til at standse arbejdet – som en bagvedliggende præmis for samarbejdet med ledelsen. I andre kollektiver var man enige om at anvende magtressourcen, når vigtige interesser blev udfordret (f.eks. uorden i lønudbetaling eller forslag om løntilbageholdenhed). Andre kollektiver igen var ikke så stærke på grund af enten arbejdsorganisatoriske splittelser (industri), fravær af rum for kollektiv refleksion (hospitalet), fritstilling af ansatte og tillidsrepræsentanter, der fremfører kritik (plejesektor), og fravær af sammenhold

og faglig repræsentation (hotelbranchen). De interviewede inden for hotelbranchen kunne ikke pege på begivenheder, hvor de ansatte stod sammen eller udviste solidaritet.

De alternative medlemmer og ikke-medlemmerne viser sig at være en del af kollektiverne. De indgår på lige fod i arbejdspladsens sociale og faglige fællesskaber. De er ikke fagpolitisk forskellige fra medlemmerne af de etablerede fagforeninger, og de alternative er ikke forpligtet af deres medlemskab. Nogle af dem er aktive på deres kollegaers vegne. De kristelige føler sig ikke forpligtet af Kristelig Fagforenings strejkebestemmelse og deltager i eller tager initiativ til faglige møder. De uenigheder, der er på arbejdspladserne, går ikke mellem de etablerede og de alternative, men på kryds og tværs og inden for de to grupper. Her er der en forskel i problemforståelsen blandt de etablerede medlemmer: Mens mange medlemmer af de etablerede fagforeninger ikke ser de alternative og ikke-medlemmerne som et problem, er problemforståelsen en anden i de stærke kollektiver: De alternative medlemmer blev her holdt nede på et begrænset antal for at undgå, at ledelsen kunne spekulere i splittelsen. Det stærke kollektiv var netop stærkt, fordi det kunne optræde samlet og enigt.

Private funktionærer, der står uden for overenskomssystemet, var undtagelsen fra hovedtendensen målt på kollektiviteten. Her er man i udgangspunktet individuelt orienteret og karriereorienteret. Fælles organisatoriske sammenhænge er svagt udviklede. Funktionærerne ser flere uønskede træk ved udviklingen i arbejdet, herunder præstationssystemer, stress, lønhemmeligholdelse og manglende løn som reel anerkendelse. Og nogle steder foregår der lejlighedsvis fælles formulering af interesser over for ledelsen. Funktionærerne mangler institutionelle magtressourcer, og der er ikke en bevidsthed om, at de kan være til gavn for fælles og individuelle rettigheder. Funktionærer ser med sympati på kollektive rettigheder for andre, men de finder ikke, at de skal være gældende for dem selv.

Opsummerende viser analysen, at kollektive bevidstheder og ønsket om at danne fællesskaber er udbredt på de fleste arbejdspladser, og at

mange efterlyser, at fællesskaberne gives bedre betingelser. Inden for et af de områder, der generelt ikke er så stærkt kollektivt organiseret (hotelbranchen), var der ønsker om at blive fagligt stærkere, ved at alle ansatte uanset fagforeningsorganisatoriske forhold fik adgang til at stille op som og vælge en talsperson for at opnå repræsentation. Samlet set gør fællesskaber en forskel på to måder. Kollegialitet og solidaritet i hverdagen gør egoistisk adfærd og konkurrencementalitet mindre udbredt. Og fagpolitisk fællesskab og støtte til den enkelte begrænser forfordelinger og urimeligheder i løn- og personalepolitikken.

Alternative medlemmer og ikke-medlemmer

De fleste alternative medlemmer og ikke-medlemmer i denne undersøgelse kommer fra de etablerede fagforeninger. De skal ikke opfattes som egoister; en del af dem er kollektivistiske og har solidaritet som værdi, men de har meldt sig ud på grund af:

1. Svigt i interessevaretagelsen.
2. Dårlig økonomi.
3. En kombination af dårlig interessevaretagelse og dårlig økonomi.

Det første og væsentlige punkt er en advarsel til fagforeningernes lokale repræsentanter og personale om ikke at ignorere medlemmer, der kommer med problemer. En fælles oplevelse af svigt eller for lille interesse for medlemmernes problemer ligger bag udmeldelser, og det kan tage lang tid, før sådanne negative oplevelser glemmes.

Svigt i interessevaretagelsen indtræffer, når fagforeninger ikke involverer sig ordentligt i opståede problemer på arbejdspladsen som følge af ledelsens adfærd eller dispositioner. For nogle kan det opleves krænkende at blive udsat for urimelig eller uretfærdig behandling af ledelsen. Og hvis man flere gange som loyalt medlem over en årrække oplever dårlig interessevaretagelse, eller man oplever det efter mange års medlemskab, første gang man har brug for fagforeningen, kan fagforeningen blive en del af krænkelseserfaringen, når den ikke bidrager til at ophæve dem. Erfaringerne er vigtige, fordi

de viser, at der er noget stærkt følelsesmæssigt på spil, og de udtrykker samtidig en appel til fagforeningerne om, at de må gøre noget ved de forhold, som krænkelsen stammer fra.

Der er dernæst en klar sammenhæng mellem udmeldelse og dårlig økonomi, længerevarende arbejdsløshed eller skilsmisse mv. Unge, der kommer fra kontanthjælpen, venter med at melde sig ind, til de har et ordinært arbejde med en god økonomi. Derudover er der et dynamisk forhold mellem interessebegrundelser for at melde sig ud og økonomiske begrundelser. Hvis interesser ikke varetages tilfredsstillende, og man føler sig svigtet af fagforeningen, kan økonomiske overvejelser om udmeldelse få betydning. Dette skal ikke tolkes, som det hos de fleste er en nyttemaksimerende adfærd på et "fagforeningsmarked" efter billigste tilbud, som styrer valg af fagforening. Den findes hos unge, der er påvirket af deres sociale netværk og af individualiseringstendenser, og hos et segment, som er præget af liberalismens nytetænkning. Men det udtrykker ikke den generelle tendens. Alternative medlemmers og ikke-medlemmers valg har vist sig heller ikke at være primært ideologisk betinget. Ideologi er ikke en udløsende faktor for udmeldelse, men ideologi kan bruges som et følgeargument for udmeldelse, f.eks. som kritik af, at fagforeninger har for tætte bånd til Socialdemokratiet.

Alternative medlemmer og ikke-medlemmer med a-kassemedlemskab af en alternativ fagforening har erfaringer for, at den støtte, de kan få, ikke afhænger af, om fagforeningen er en etableret eller en alternativ fagforening. Den støtte, som medlemmer kan opnå i fagforeningerne, er personafhængig efter fagforeningsansattes kvalifikationer, indlevelse, empati og indstilling til medlemmerne. Derfor opleves der god service og dårlig service på tværs af de forskellige etablerede og alternative fagforeninger.

Enkelte i undersøgelsen er ikke-medlemmer, fordi de følte sig svigtet af deres fagforening, når den ikke kæmpede for dem, da de blev fritstillet eller chikaneret ud af arbejdspladsen af ledelsen. Der var mistanke hos interviewede om, at fagforeningen ventede på, at de ville give op, fordi deres sag vurderedes som besværlig, og fordi der ikke for fagforeningen ville kom-

me noget ud af at involvere sig. Det kan i givet fald være et strategisk fejltrin. Når fagligt aktive ikke beskyttes, kan en tavhedskultur brede sig, og de organisatoriske magtressourcer svækkes yderligere.

Alternative medlemmer og ikke-medlemmer med kollektive værdier har reelt udviklet et ambivalent forhold til fagforeninger: På den ene side en tøvende tilslutning til fagforeningsidéen, og på den anden side en reservation på grund af oplevet svigt i interessevaretagelsen. Når der tages stilling til konkrete kollektive fænomener som f.eks. arbejdskonflikterne eller dagpenge-spørgsmålet, forsvinder nuancerne til de etablerede medlemmers opfattelser, og deres solidaritetsforståelse er intakt.

Ved siden af hovedstrømmen ses et segment af alternative og ikke-medlemmer, som er inspireret af liberalismens idéer om personlig frihed og markedøkonomi. De er kritiske over for fagforeningernes regulering af markedet, men anerkender samtidig nogle af de kollektive rettigheder og træk ved samfundet, herunder velfærdsstaten. Enkelte af dem gav udtryk for, at deres holdninger til fagforeninger også var situationsbestemt og vilkårsbestemt. Såfremt de var på en arbejdsplads med et kollektiv, og der var brug for det, ville de være med i fællesskabet ud fra opfattelsen om "sammenholdets logik".

Overenskomstsyste­met

En af de større bekymringer hos mange lønmodtagere er, hvad der sker med overenskomstsyste­met, som der er en vidtgående opbakning til. Alle bortset fra få finder, at det nuværende aftalesyste­m skal beskyttes. Aftalesyste­met skal forhindre faldende standarder og langsomt lønfald og sikre, at den udenlandske arbejdskraft behandles ordentligt og til tilsvarende løn- og arbejds­vilkår som den nationale. Overenskomstsyste­met ses som et minimumsværn, der sikrer alle et niveau for den materielle eksis­tens. Ryanairs oplæg til, at regulering ikke forhandles og fastlægges kollektivt, men afledes af markedet, ses som en trussel, der også vil bidrage til øget social og økonomisk ulighed. Der er en bevidsthed om, at forhandlet regulering er et bedre udgangspunkt for at sikre standarder og rettigheder. Når Ryanairs

ansatte ikke må samles og organiseres i faglige organisationer, og når de ikke må bryde deres tavshedspligt om ansættelsesforholdene, svækker det de ansatte over for Ryanair og videre overenskomstsyste­met.

Derfor følges der opmærksomt med i tendenser til, at overenskomstsyste­met bliver undermineret af den udenlandske arbejdskraft og social dumping, og de interviewede ser mange tendenser til, at fagforeninger og staten har svært ved at forhindre udviklingen. Tendenser inden for overenskomstsyste­met, der går den forkerte vej – herunder forslaget om de 12 minutter daglig arbejdstidsforlængelse, væksten i løst ansatte vikarer og eksempler på "discount"-overenskomster – vurderes ikke til at være i overensstemmelse med interessevaretagelsen.

Når det vurderes, hvordan overenskomstsyste­met sikres, kommer der to tendenser frem i materialet. Den ene tendens er, at overenskomstsyste­met skal sikres ved at benytte de eksisterende redskaber, der er aftalt. Det vil sige et styrket samarbejde mellem staten, arbejdsgiverne og fagforeningerne om at øge overvågningen og kontrollen med de udenlandske arbejdstagere og de udenlandske virksomheder, der opererer i Danmark.

Den anden tendens i materialet går ind for almen­gørelse af overenskomsterne og/eller en statsfastsat mindsteløn, samtidig med at de førstnævnte redskaber opretholdes. Dette synspunkt er til dels erfaringsbaseret og til dels reflektivt, og først og fremmest er det pragmatisk indstillet på, hvilke metoder der kan tages i anvendelse for at sikre overenskomstsyste­met.

Målt på hovedtendensen har de interviewede ikke så mange forbehold over for en bred vifte af tiltag, der kan styrke syste­met. Samlet set viser interviewene, at uanset om man går ind for den ene eller anden løsning, er det ønsket om at styrke syste­met, der er udgangspunktet for at forholde sig til de forskellige løsninger. Overenskomstsyste­met har bred opbakning, og det samme har retten til kollektive kampskridt.

Solidaritet ud over arbejdspladserne

Undersøgelsen viser, at solidaritet eksisterer som værdi hos flertallet af lønmodtagerne. For

de fleste lønmodtagere, der ikke har solidaritet som en lønmodtagerværdi, findes der en social forståelse om retfærdighed, omsorg og hensyntagen til andre, som fører til lignende måder at tænke relationer og støtte til andre på.

I Ryanair-konflikten, som alle med få undtagelser støttede, var begrundelserne for støtte:

1. At arbejdskraften har et ordentligt eksistensgrundlag med henvisning til standarder, og en retfærdig behandling af alle arbejdstagere.
2. Fælles interesser ud fra at være i en parallel situation i forhold til egen arbejdsgiver.
3. En logik eller et perspektiv om, at arbejdsgiverne ville lade sig inspirere af Ryanair og gøre Ryanair strategien efter.

I Vejlegård-konflikten var begrundelserne for at støtte, at konkurrerende fagforeninger og konkurrerende overenskomssystemer stiller lønmodtagerne i en svagere position, så lønniveauet vil falde, mens det fra den kritiske position omvendt lød, at den personlige frihed til at vælge ansættelsesvilkår og overenskomst ikke må antastes.

I lærerkonflikten fandt mange, herunder en del kollektivt indstillede lønmodtagere, at de ikke var i en genkendelig situation med lærerne. Lærerne blev vurderet ud fra et kollektivt retfærdighedsbegreb, hvor deres arbejdsvilkår blev vurderet som for fordelagtige sammenlignet med andre lønmodtagere. Det stod i modsætning til opfattelsen af 2008-overenskomstkonflikten, hvor kravene om flere ressourcer og ligelønnen var offensive og nød en bred opbakning. Nederlaget for lærerne bevirkede, at nogle af lærerne var ambivalente over for solidaritet på tværs af faggrupperne i fremtidige situationer. Alle konflikterne viser, at der er et beredskab for solidaritet, men også at det konkrete konfliktgrundlag skal overvejes nøje, og at man skal sikre sig alliancer.

Arbejdsløshed og arbejdsløse

I dagpengespørgsmålet og holdningen til de arbejdsløse, var modsætningerne mellem de interviewede meget store.

I den ene position ses en skarp kritik af dagpengeændringerne, disciplineringen, aktiverin-

gen, løntilskudsstillingerne og den diskriminerende måde at tale om de ledige på. Kritikken formuleres ud fra både et økonomisk interesseperspektiv og ud fra en social forståelse for de arbejdsløse og deres situation.

I den modsatte position ses en stærk arbejdspligtetik, som de arbejdsløse vurderes efter. Arbejdsløshed ses som selvforskyldt, den enkelte har et ansvar for egen forsørgelse, og det støttes, at staten lægger et større pres på de arbejdsløse gennem nytteaktivering. Hvor den førstnævnte gruppe generelt tager udgangspunkt i egne erfaringer eller det sociale netværks erfaringer, er det modsatte generelt tilfældet for den sidstnævnte gruppe.

I en mellemposition ses en større tendens, der har modsatrettede synspunkter. På den ene side støtter positionen kritikken af de arbejdsløses manglende arbejdsmoral og støtter de fleste ændringer i dagpengepolitikken. På den anden side formidler de interviewede mange konkrete erfaringer fra deres sociale netværk, der peger på, at de arbejdsløse, som de kender, ikke skal omfattes af den generelle kritik af arbejdsløse, ud fra at dagpengepolitikken har uheldige økonomiske og sociale konsekvenser for de berørte i deres netværk. Objektivt set er de interviewede i et krydspres mellem på den ene side en stærk politiker- og mediepåvirkning om den generaliserede arbejdssky arbejdsløse og på den anden side en social forståelse.

De langvarigt langtidsledige på kontanthjælp eller på dagpenge oplevede ingen støtte fra først fagforening og siden a-kasse. De havde ikke givet op, men omvendt kunne de ikke pege på et solidarisk fællesskab, der kunne hjælpe dem ud af deres situation.

Samlet ses der en markant deling i spørgsmålet om dagpengepolitikken. Mange må vurderes til ikke at se arbejdsløshedsforsikringen i sit oprindelige strategiske formål om at mindske den indbyrdes konkurrence og undgå lavere lønninger.

8.2. Solidaritetsformer

I undersøgelsen er der indeholdt to solidaritetsformer, den kollegiale solidaritet (eller hverdags-solidaritet, *jf. Zoll 1993*), der findes på arbejds-

pladserne som kollegialitet, og den solidaritet, der kan formuleres for de fagpolitiske interesser, dvs. en interessesolidaritet. Nedenfor er det solidariteten for interesserne, der opsummeres.

Solidariteten for interesserne kan være fundet i ideologi eller rationalitet om, at lønmodtagerne har fælles interesser. Men undersøgelsen viser, at solidaritet ikke er en værdi og en praksis, der kan tages for givet i forhold til alle spørgsmål. Solidaritet er baseret på konkrete forhold, og der ligger en konkret vurdering til grund for, at man støtter en bestemt sag eller gruppe: man støtter ikke noget per automatik. Det var et mindretal af de interviewede, der kunne udtrykke solidaritet på alle fem stillede solidaritetsspørgsmål. Andre værdier og vurderingskriterier får betydning, og de kan forhindre udvikling af solidaritet. Det kan forklare, hvorfor en del af de interviewede tog en forskellig stilling i Ryanair-konflikten, Vejlegård-konflikten, KL/lærer-konflikten, 2008-overenskomstkonflikten og i holdningen til arbejdsløse.

Det er ikke så meget en solidaritet "med hvem", undersøgelsen har fundet. Det er ikke en eksklusiv solidaritet begrænset til "dem, der ligner os" inden for et fag, en branche eller et hovedområde, der er fundet udbredt. Den eksklusive solidaritet, begrænset til "dem, der ligner os", er kun i et mindre omfang til stede i materialet. Den findes i materialet som reservationer mellem faggrupper, der oplever modsætninger til hinanden i arbejdet. Men målt på hovedstrømmen har lønmodtagerne ikke så mange forbehold om at støtte andre, der ikke ligner dem selv. Solidaritet handler derimod om solidaritet "om hvad" og "hvorfor". Det betyder, at de grupper, der appellerer til støtte, må have velfunderede og "legitime" interesser og begrundelser.

Undersøgelsen viser, at solidariteten når bredere ud til mange grupper sammenlignet med den eksklusive solidaritet. Det kan antages at hænge sammen med, at de forskellige uddannelsesniveauer og beskæftigelsessituationer, der er indeholdt i familierne, de sociale netværk og arbejds erfaringerne, giver indsigter i og forståelser for de vilkår, som mange grupper på arbejdsmarkedet arbejder under. Der skelnes generelt ikke negativt eller ekskluderende på

grund af forskelle. Herfra kan der ikke sluttes, at der hos alle lønmodtagere eksplicit formuleres en "fælles interesse" med alle grupper og med en given gruppe, men at der i stedet argumenteres for solidaritet eller støtte ud fra en konkret problemtolkning.

Solidaritet formuleret ud fra interesser betyder, at man ser andre i parallelle situationer eller i tilsvarende problemstillinger, som er vedkommende for en selv. Interesserne kan være konkret begrundede, dvs. solidaritet med dem, man kender, men de kan lige så godt være forestillede og omfatte nogen, man ikke kender. Det er i høj grad de faktiske problemstillinger, der bliver vurderet og taget stilling til og sat i forhold til den enkeltes egne vurderingskriterier. Centralt for nogle af de interviewede var det, at de kunne se arbejdsgiverstrategien i Ryanair-konflikten indeholdt i arbejdsgiverstrategier for f.eks. løntilbageholdenhed i de virksomheder og brancher, som de interviewede eller nogen i deres sociale netværk arbejdede i. Men solidaritet kan også formuleres mere overordnet, som når de interviewede kunne se arbejdsgiverstrategierne som en logik, der indebærer en stor mulighed for generalisering. "Hvis det kan ske der, kan det ske mange andre steder"-logikken var gældende, uanset at sandsynligheden for generalisering ikke var konkret til stede for den enkelte. Her var der altså tale om en forestillet solidaritet ud fra erhvervede indsigter og bevidsthed. Arbejdsgiverstrategierne er en vigtig mekanisme, der kan befordre solidaritet.

Solidariteten er som nævnt betinget af, om grupper, der appellerer om støtte, har legitime interesser, dvs. om det, der kæmpes for, vurderes som retfærdigt, f.eks. målt i forhold til arbejdskraftens niveau for løn og vilkår eller en fagpolitisk argumentation. Der stilles spørgsmål til dem, der appellerer om solidaritet, om hvilke interesser der skal støttes, om interesserne er legitime, og om der er brug for støtte. Når interviewpersonerne skal tage stilling, henter de deres vurderingskriterier forskellige steder fra. Det kan være andre værdier end solidaritet, som er givet ud fra socialisation eller livserfaringer.

Det kan være i almene retfærdighedsbegreber, som er gældende i samfundet, og det

kan være fra påvirkninger fra aktuelle og dominerende diskurser: F.eks. afstod kollektivt orienterede lønmodtagere fra at støtte 3F i Vejlegård-konflikten med henvisning til det individuelle frihedsbegreb; retfærdighedsbegrebet fik betydning for lønmodtagere med solidaritet som værdi til at afstå støtte til lærerne over for KL, og kollektivt indstillede lønmodtagere blev påvirket af den dominerende diskurs om de arbejdsløses normskred. Dette kan også foregå på en ambivalent måde. Bevidstheden er ikke logisk ordnet, og forskellige værdier kan sameksistere. Det handler dertil også om erfaringer. Manglende erfaringer disponerer for, at man tager udgangspunkt i socialisationens værdier, eller at man er påvirkelig over for diskurser. Men erfaringer kan omvendt også modificere dominerende diskurser og værdier.

Ses der på solidaritetsforståelsen på tværs af de fem cases, tænkes solidaritet ikke som et princip, der udstrækkes til enhver situation eller sag, f.eks. som en uforbeholden social forståelse om at hjælpe andre, eller som en interesso-lidaritet om uforbeholdent at støtte andre. Der er altid en konkret problemtolkning individuelt eller kollektivt, også selv om den sker med grundlag i en klassebevidsthed (arbejderklasse-/middelklassebevidsthed) eller en medmenne-skelig og humanistisk forståelse.

Lønmodtagere, der ikke havde solidaritet som værdi ud fra en lønmodtagerbevidsthed og en fagforeningsbevidsthed, kunne alligevel begrunde en støtte. De gjorde det med henvisning til de lighedsprincipper og retfærdighedsprincipper, som velfærdsstaten bygger på. Principperne giver overordnede normer og vurderingskriterier for, hvordan andre mennesker skal behandles. I overført betydning har det berøringsflader med lønmodtagersolidariteten. Fra arbejderbevægelsen bredte solidaritetsbegrebet sig fra at være en ideologi ud fra lønarbejdet og til at blive transformeret ind i velfærdsstaten. Det kan forklare, hvorfor interviewpersoner, der ikke har lønmodtagersolidaritet som værdi, kan udvikle tilsvarende forståelser, som i argu-

mentationsformen ikke er så forskellig fra, hvad der ses hos de interviewpersoner, som har lønmodtagersolidaritet som værdi. Det sker ud fra den samme forståelse af det konkrete problem, f.eks. at de lufthavnsansatte ikke skal under de gældende standarder, men ud fra en forskellig "solidaritets"-forståelse.

Begrebet refleksiv solidaritet betegner en form for solidaritet, som ikke er bundet til et ekskluderende "os-dem", og at der er opstået en friere og mere ubegrænset solidaritetsform end den ekskluderende solidaritetsform af ældre type (Dean 1995). En refleksiv forståelse af dette "os" betyder ifølge Dean, at solidaritet bliver mulig at udstrække til de anderledes og de fremmede. Individerne forholder sig mere åbent til deres forpligtigelser over for andre. Vurderet ud fra det foreliggende materiale synes det dog ikke at være en dominerende solidaritetsform. Det er understreget, at der altid foregår en problemtolkningsproces, og dette kunne forsøgsvis ses som synonymt med refleksion, men her er det vigtigt at præcisere, at de problemtolkninger, som hovedparten af de interviewede foretager, og de vurderingskriterier, som de anvender, stammer fra de sociale strukturer og fællesskaber, som de kommer fra gennem socialisationen eller aktuelt befinder sig i, og som disponerer for bestemte måder at tænke på. Der synes derfor ikke generelt set at være en så fri og "uafhængig" måde at tænke på, som teorien om refleksiv solidaritet foreslår. Når der er tale om kontekster, hvor der er forskellige magtformer, interesser og normsystemer på spil, vil den refleksive solidaritetsform som en åben og ubegrænset solidaritetsform have vanskeligere betingelser for at blive den dominerende.

Solidaritet som perspektiv

En interessant observation, der kan gøres ud fra materialet om solidaritet, er, at et bevidst perspektiv om at yde støtte til andre faggrupper og grupper er til stede i materialet i et begrænset omfang.²⁵ Støtte (solidaritet) italesættes i forhold til konkrete grupper som i Ryanair-konflikten,

25 En af de interviewede i pilotundersøgelsen bemærkede, at ordet solidaritet "måske er ved at være gået ud af brug". Derfor har interviewteknikken taget problemstillingen op ved både at spørge til meninger og støtte til de konkrete konflikter og grupper samt til "solidaritet" og dens betydning.

mens der ikke går en lige linje herfra og til at formulere et behov for et fagpolitisk perspektiv om solidaritet på tværs af arbejdspladser og faggrupper. Når det gælder det ønskelige i et støttende (solidarisk) perspektiv ud over arbejdspladserne, og der konkret spørges til, om det ville være en god ide, at faggrupperne støttede hinanden mere, og at faggrupper stod mere sammen, udtrykker de fleste interviewpersoner en tøven i deres svar. Det kan synes at stå i modsætning til den støtte, der udtrykkes i forhold til Ryanair-konflikten og overenskomstkonflikten i 2008. Her er der afdækket et paradoks, der ikke er sikre forklaringer på.

Vurderet ud fra interviewene kan der være tale om flere mulige forklaringer:

For det første er den fagpolitiske aktivitet på arbejdspladsniveauet aktuelt (i 2015) på et lavt niveau. Deltagelsen i organiserede sammenhænge på arbejdspladsen og i fagforeningen, hvor man drøfter fagpolitiske spørgsmål, er kun en begrænset del af interviewpersonernes univers. Fire interviewpersoner ud af 36 mulige havde været til en fagforeningsgeneralforsamling eller til et møde i en fagforening om et fagligt spørgsmål det seneste år.

For det andet er der ingen, der holder perspektivet op som væsentligt. Generelt kan interviewpersonerne ikke hæfte et perspektiv om solidaritet op på nogen organisationer eller enkeltpersoner, der formulerer et aktivt solidaritetsperspektiv på tværs af arbejdspladser og faggrupper og f.eks. inden for et forhandlingsfællesskab.

For det tredje har færre egne erfaringer. Færre i den private sektor har egne erfaringer med at strejke eller støtte andres strejker. Krisetiderne siden 2008 kan også spille ind her. Færre har deltaget i arbejdspladsmøder eller har etableret arbejdsstandsninger, hvor perspektivet kan tematiseres. Men ud fra teori om kollektive erfaringer og bevidsthed, skal solidaritet bekræftes, og hvis solidaritet ikke bliver holdt ved lige i praksis, vil den miste sin betydning. Oves arbejderkollektiv som levende erfaring (jf. kapitel 4) var en tydelig tendens i materialet. De stærke kollektiver findes stadig, men der er også svage kollektiver og arbejdspladser, hvor kollektiver aldrig har eksisteret.

For det fjerde tabes solidaritet som levet erfaring af erindringen over tid. Det bedste eksempel fra materialet erorstrejken ved overenskomstfornyelsen i 1998, der førte til et gennembrud for feriefridagene. De interviewpersoner, der havde været med i strejken, og for hvem solidaritet har værdi og fortsat tillægges en aktuel betydning, havde vanskeligt ved at genkalde sig strejken og resultatet af den. Det var ligeledes tilfældet for de øvrige interviewpersoner inden for området. Til sammenligning blev 80 industriarbejdere interviewet i 2003 om den samme strejke, og her stod konflikten i klar erindring for alle (Caraker 2008). Nogle af de aktuelle interviewpersoner finder, at der aldrig er kommet noget ud af at konflikte, men vurderet ud fra den præmis, må 1998-konflikten opfattes som en undtagelse. Der blev taget hul på den 6. ferieuge, og kollektivismen blev bekræftet (CO-industri 1999). Men dette resultat af strejken er ikke en del af erfaringerne i dag. 1998-konflikten må vurderes til at være en tabt erindring hos de interviewede, og det er symptomatisk for erfaringsdannelsen i dag bortset fra hos enkelte interviewpersoner. Det betyder, at erfaringer om sejre og nederlag ikke nødvendigvis holdes ved lige i et fællesskab og forbliver tilgængelige for aktuelle vurderinger om, hvad der er fagpolitisk muligt.

Fortolkningen peger dermed tydeligt på, at der ikke er sammenhæng mellem de enkeltstående erfaringer og et overordnet perspektiv, der kan lagre kollektive erfaringer.

På den anden side er der et potentiale for at formulere et mere solidarisk perspektiv. Det kan ses ud fra materialet både i forhold til arbejdspladsniveauet, hvor de interviewede i sundhedssektoren på eget initiativ i interviewene inddrog en igangværende portørstrejke, som de udtrykte sympati for, og i forhold til Ryanair-konflikten, som aktiverede en kollektiv bevidsthed hos mange interviewede.

Solidaritetsberedskabet er der. Spørgeskemaundersøgelsen med data indsamlet i 2014 viste, at der fortsat er høj tilslutning til strejkeretten, og at lønmodtagersolidaritet som værdi er i vækst og har betydning for over halvdelen af lønmodtagerne. Denne undersøgelse har uddybende dokumenteret dette og begrundet,

under hvilke betingelser solidaritet formuleres og finder sted. Men hvorvidt solidaritetsberedskabet kan omsættes til praksis, afhænger af flere forhold, herunder konjunkturernes betydning. Der er ikke nogen automatik mellem konjunktur og den faglige aktivitet. Men bedring i økonomi og beskæftigelse kan åbne for, at den "efter-finanskrisen"-bevidsthed, der kan registreres i mange af interviewene, samt arbejdspladsernes manglende tro på egen styrke, ikke varer ved. Så kan opsparet frustration og utilfredshed komme til udtryk som aktivitet for kollektive løsninger og ikke kun som individuelle strategier og exitstrategier. Et opsving i aktiviteterne på arbejdspladserne vil ændre balancen mellem lønmodtagerne og arbejdsgiverne, og politiske ideer om smalt økonomisk råderum og nødvendighedens politik kan i praksis få mindre betydning. Fortolkningskampe og oversættelse af indsigter til handlinger samt konkrete udløsende faktorer for krav om forandring må med i disse mellemregninger. Det handler også om, i hvilket omfang fagforeningerne påtager sig lederskab og styrker de organisatoriske magtressourcer. Hvordan lønmodtagerne subjektivt – individuelt eller i kollektiver – fortolker de objektive forhold, er der redegjort for i denne rapport og ligeledes, hvordan fagforeningernes indflydelse og slagkraft over for arbejdsgivernes vurderes som mangelfuld. På denne baggrund skal der nedenfor ses på de perspektiver, der tegner sig for fagforeningernes arbejde set ud fra og i forlængelse af interviewene.

8.3. Perspektiver for fagforeningerne

De meldinger, der kommer fra lønmodtagerne i denne undersøgelse, retter sig også mod fagforeningernes arbejde. Nedenfor sammenfattes, hvad der kan udledes. Det kan ses i forlængelse af nogle af de overordnede perspektiver for fagforeningernes arbejde, der blev lagt frem i spørgeskemaundersøgelsens perspektivering (APL III-undersøgelsen 2015, s. 118-122). Interviewserien giver mulighed for mere konkret at opstille konsekvenser og implikationer. Det er sigtet at tage det, der er foreslået i interviewene, eller som ligger i umiddelbar forlængelse hermed, med i nedenstående perspektivering.

Fagpolitisk mandat

Fagforeninger har et mandat til at modgå de negative konsekvenser af ledelsesstrategierne. Det fagpolitiske arbejde går således bl.a. ud på at få ændret og modificeret ledelsesstrategierne. Det peger på, at fagforeningerne mere offensivt formulerer alternativer hertil, samtidig med at de bistår med at opbygge magtressourcerne på arbejdspladserne. Det er ikke udviklingen af fagforeninger som individuelle serviceorganisationer, medlemmerne efterlyser, men at fagforeningerne øger deres gennemslagskraft over for arbejdsgiverne og staten.

Undersøgelsen viser, at der er et behov for at se *arbejdsmiljø og stressrelateret arbejde* i sammenhæng med ledelsesstrategierne. Fagforeninger må stille spørgsmålstegn ved ledelsesstrategierne, præstationssystemer, benchmarking o.a., så ledelsesstrategierne modificeres, fremfor alene at kæmpe for arbejdsmiljøet gennem en symptombehandling.

Undersøgelsen viser også, at der er et stort ønske om øget indflydelse over arbejdet. Men at indflydelsen over arbejdet er underordnet fjernstyrede ledelses- og koncernpolitikker. Deres dispositioner af taktisk og strategisk karakter underminerer mulighederne for indflydelse på det faktiske arbejde.

Det tiltagende *pres på lønniveauer*, forsøg på at *udvide arbejdstiden* eller at *indføre "discount-overenskomster"* er andre forhold, hvor medlemmerne har brug for fagforeninger.

I den offentlige sektor har fagforeningerne et næsten uindskrænket mandat til at forsøge at finde nye veje til, hvordan NPM kan trænges tilbage, herunder at diskutere forslaget om mindste- og minimumsnormeringer for arbejdet.

Endelig har fagforeningen en opgave i at påvirke de politiske beslutninger om samfundsøkonomien og den offentlige sektors principper, størrelse og udvikling. Fagforeningerne har en opgave i at brede diskussionen om samfundsøkonomien ud blandt medlemmerne. Fagforeningerne opleves – set fra ét synspunkt blandt de interviewede – at være for tilbageholdende med at stille krav til yderligere forbedringer af den offentlige sektor. Det fremhæves, at der foregår en stor værdiskabelse i et i øvrigt rigt samfund. Det ses som en opgave for fagforenin-

gerne at overskride den samfundsøkonomiske ramme og “nødvendighedens politik”, som regeringerne argumenterer for, med henblik på at sikre velfærdssamfundets overlevelse. Omvendt peges der fra et andet synspunkt på, at samfundsøkonomien mangler råderum på grund af demografi, ældrebyrde, økonomisk krise, flygtningeudgifter o.a. Fagforeninger må tage udgangspunkt i, at samfundsøkonomien ikke er statisk og kan påvirkes både gennem medlemsmobilisering og politisk offensiv – dvs. også gennem den kommunikative magtressource. Fagforeningerne må forbinde samfundsøkonomi på denne måde med et tydeligere program for, hvordan den offentlige sektor styrkes.

Styrkelse af den organisatoriske magtressource

Medlemsdeltagelse er en vigtig forudsætning for, at fagforeningerne kan tilbageerobre indflydelse på den arbejdspladsnære politik. Undersøgelsen peger på, at der mange steder er et sammenhold i hverdagen, men også at man oplever at stå i en defensiv situation.

En del beretninger peger på, at den organisatoriske magtressource er svækket, og at fagforeningerne må hjælpe til med at genopbygge den. Magtressourcerne ønskes styrket, og styrkeforholdet må vendes ved hjælp af fagforeningernes indsats.

Målet er overordnet set, at den organisatoriske magtressource kan sikre en bedre forbindelse mellem medlemmernes problemer og fagforeningernes politikudvikling og praksis. Og at styrkelsen af magtressourcen kan anvendes til at trænge nogle af ledelsens dagsordener tilbage. En styrkelse af den organisatoriske magtressource kan få til resultat, at nogle af de individuelle strategier vil kunne afløses af kollektive, og at medlemmerne i højere grad kan definere fælles mål og afgøre, hvordan de vil arbejde for at realisere dem.

Fagforeningernes “synlighed”

Formuleringer og ønsker om fagforeningernes “synlighed” og usikkerheden om, “hvad de fagforeningsansatte og politisk valgte laver”, samt invitationen til, at “fagforeningen skal komme ud på arbejdspladsen” – skal fortolkes bogsta-

veligt, så fagforeninger må hjælpe til med at genopbygge de kollektive rum for erfaringsudveksling og kollektivitet på arbejdspladserne. Men det skal også – og måske især – fortolkes i overført betydning: Det er billeder på, at medlemmerne er frustrerede over kernevilkårene og ønsker, at fagforeningerne kæmper bedre for interesserne.

Fællesskaber på arbejdspladser

Interessevaretagelse kræver, at der er nogle fællesskaber på arbejdspladserne, som henleder sig til fagforeningerne om de eksisterende problemer. Det er ikke tilstrækkeligt at bruge de sociale medier som en ventil for frustrationerne. Fællesskaberne skal genopbygges på arbejdspladserne – der, hvor ledelserne er, så de ansatte kan ses og høres – eller i forlængelse af arbejdspladserne. Fællesskaberne skal bruges til: at bearbejde erfaringer, at nå frem til fælles forståelse af problemerne, at fremføre ønsker og krav til ledelserne på en organiseret måde og at diskutere, hvordan man kan sætte magt bag ved kravene. Det er en opgave for de dygtigste fagforeningsvalgte og de aktive medlemmer ved i fællesskab at tage udgangspunkt i de lokale muligheder. Derved kommer der også mindre afstand mellem det professionelle fagforeningsbureaukrati og medlemmerne og en bedre forbindelse mellem medlemmernes problemer og politikudviklingen.

Styrkelse af rettigheder

Fagforeninger skal inkludere de medlemmer og repræsentanter, der bliver presset ud af arbejdspladsen, når de rejser kritik. Der kan observeres en del steder, hvor ytringsfriheden ikke synes sikret – både inden for den private sektor og den offentlige sektor – og det er en opgave at styrke ytringsfriheden i forlængelse af de almene frihedsrettigheder.

Fagforeninger må være opmærksomme på problemet. Hvis det breder sig, at kritik fører til fritstilling, udvikles der en tavshedskultur. Det vil svække sammenholdet på arbejdspladsen, følelsen af at være i et fællesskab og oplevelsen af, at fagforeningen er vigtig. Derfor må fagforeningerne arbejde imod tendensen til fritstillingen af ansatte, herunder TR, der viderebrin-

ger kritik, samt styrke tillidsrepræsentanternes integritet i forhold til ledelsen. Tillidsrepræsentanter må sikres en bedre beskyttelse, så TR kan rejse kritik og tale kollegaernes sag. Der bør også være opmærksomhed på, at TR omvendt bliver opfattet som en person, der er for tæt på ledelsen og renoncerer på at fremføre kollegaernes kritik. Ligeledes må fagforeninger – igen vurderet ud fra interviewene – undgå at placere sig forkert i spændingsfeltet mellem ansatte og ledelse og undgå at stå som administratorer af ledelsens politik.

Lønmodtagerne har brug for et fagligt sammenhold på deres arbejdspladser.

Alternative medlemmer og ikke-medlemmer viser sig langt overvejende at have den samme problemforståelse som medlemmerne af de etablerede fagforeninger. Opmærksomheden her er på, at pres kun virker i de meget stærke kollektiver, og at pres kan virke krænkende og dermed få modsat effekt. Det er her endvidere vigtigt, at argumenter for medlemskab af en fagforening ikke formuleres på en sådan måde, at argumentationen er lighedskrænkende, og at argumenter er i overensstemmelse med principielle fagpolitiske argumenter for medlemskab.

Arbejdspladser, hvor der er få fagforeningsmedlemmer, har et problem med, at den institutionelle magtressource ikke bliver fyldt ud og anvendt. Det må gøres muligt, at alle på arbejdspladsen kan gå sammen i fællesskab om at vælge talspersoner og tillidsrepræsentanter uanset organisationsforhold. Det kan bidrage til at overvinde den nedadgående spiral for organisering og interessevaretagelse i fagpolitisk svage brancher, der er under et kritisk niveau for styrke, og hvor solidaritet er forestillet.

Grupper med svære økonomiske forhold har særlige behov for et økonomisk råderum, dvs. at have ret til at opnå et nedsat kontingent i en periode. Det gælder f.eks. langtidsledige, der bør have en kontingentnedsættelse, så det forsøges forhindret, at ledighed fører til udmeldelse på grund af dårlig økonomi. Derudover bør fagforeningerne styrke kontakten til ledige, som risikerer at føle sig uden for fællesskaberne ved længerevarende ledighed. Ledige bør i fagforeningerne have et organiseret alternativ, f.eks. i form af en fælles klub eller et udvalg, til jobcen-

trenes og a-kassernes sociale disciplinering og meningsløse aktivitet.

Medlemmerne, der henvender sig i fagforeningen og i a-kassen, skal behandles med interesse, empati og kvalitet med udgangspunkt i medlemmets problemer. Det er vigtigt i stedet for at agere som administratorer af regelsæt. Fagforeningen bliver nødt til også at involvere sig i de besværlige sager, f.eks. fritstillinger, også fordi de er et produkt af de aftaleforhold og styrkeforhold, der er på den givne arbejdsplads.

Institutionelle og strukturelle magtressourcer

Negative strejkeerfaringer ses i undersøgelsen at blokere for solidaritet, og for at der kan føres en åben dialog om, hvordan magtressourcerne anvendes. Fagforeninger må blive bedre til at bearbejde negative konflikterfaringer sammen med medlemmerne. Det handler ikke alene om, hvordan man kollektivt og individuelt møder de nye betingelser på arbejdet efter en konflikt og et forhandlingsresultat/diktat. Det handler i lige så høj grad om, hvordan konflikterne bearbejdes, så det undgås, at lukkede og forsvarsprægede bevidstheder udvikler sig. Her må forbundene lægge deres strategier for valg og fravalg frem til diskussion blandt medlemmerne. Tilgåede strejkeerfaringer fra 2008 og 2013 fremstår ubearbejdede og læringsblokerende, med hensyn til hvilke positive og negative erfaringer medlemmerne sidder inde med, hvad der var fordele og ulemper ved forbundsledelsens valgte strategi, og hvilke konsekvenser det har for den fremtidige faglige politik.

Fagforeningerne må udvikle forhandlingsfællesskaberne til forpligtigende fællesskaber, der svarer til medlemmernes forventninger. Medlemmerne i konfliktsituationer forventer, at andre faggrupper i forhandlingsfællesskaberne formulerer støtte og endog går i sympatistrejke. Hvis det sidste ikke er tilfældet, må forbundsledelserne klargøre dette for medlemmerne som en præmis for mobiliseringen. Nogle af lærerne pegede på, at det offentlige område er et relativt lavtlønsområde, at offentligt ansatte må erkende deres samfundsmæssige værdi, og at der må være et stærkere fællesskab mellem de offent-

ligt ansatte grupper ved overenskomstfornyelser. Hermed er der lagt op til en stillingtagen til, hvordan fagforeningerne kan blive bedre til at bruge magtressourcerne, herunder også den strukturelle magtressource. Analysen har vist, at lønmodtagerne har et solidaritetsberedskab, og at dette kan udvikle sig dynamisk, men på den anden side var de tøvende i forhold til at formulere et bevidst solidaritetsperspektiv. De kunne ikke pege på organisationer, der formulerede et aktivt solidaritetsperspektiv f.eks. inden for et forhandlingsfællesskab. Her er en opgave til fagforeningernes strategiovervejelser.

Historiebevidsthed

Fagforeninger må arbejde for, at der fastholdes en kollektiv historiebevidsthed. Historiebevidstheden er også en aktuel bevidsthed om, hvad den enkelte har været en del af. Et kollektivt hukommelsestab, hvad angår vigtige begivenheder i de aktuelle fagforeningers og medlemmers liv, betyder, at der er mindre at give videre til de nye generationer, men også at historien ikke anvendes konstruktivt til at udvikle politik og strategi for nutiden.



Figuroversigt

Figur 1. Ryanair-konflikten og positioner	80
Figur 2. Vejlegård-konflikten og positioner	86
Figur 3. KL/lærer-konflikten og positioner	101
Figur 4. Dagpengepolitik og arbejdsløse, positioner	114
Figur 5. Mellem ideologi og interesser – alternatives og ikke-medlemmers orienteringer	177



Litteratur

- A-kassernes Samvirke (2017): *Antal personer med mistet dagpengen 2013-2016* trukket fra Jobindsats.dk. København.
- Ahrenkiel, Anne Grethe et al. (2007): *Tillidsrepræsentanter i DSR – udfordringer og svar*. DSR, Roskilde Universitetscenter og Aalborg Universitetscenter.
- Allport, Gordon W. (1954): *The Nature of Prejudice*. Cambridge. Addison-Wesley. Massachusetts.
- Andersen, Kelvin B. et al. (2014): *Den faglige praksis i jobcentre*. Aalborg Universitetsforlag. Aalborg.
- Andersen, Morten F. & Lene Tanggaard (red.) (2016): *Tæller vi det der tæller? – Målstyring og standardisering i arbejdslivet*. Klim. Århus.
- Andersen, Torben & Steen Hildebrandt (2003): *Human Ressource Management*, i T. Andersen & S. Hildebrandt (red.): *Human Ressource Management*. Børsens Forlag. København.
- Anderson, Benedict (2001): *Forestillede fællesskaber. Refleksioner over nationalismens oprindelse og udbredelse*. Roskilde Universitetsforlag. Frederiksberg.
- Arnholtz, Jens & Søren K. Andersen (2016): *Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdsgangere i bygge- og anlægsbranchen*. Københavns Universitet. København.
- Baccaro, Lucio & Chris Howell (2011): *A Common Neoliberal Trajectory: The transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism*, pp. 521-563, in *Society and Politics*, Vol. 39 No 4. Sage. London.
- Bauman, Zygmunt (2001): *The Individualized Society*. Polity Press. Cambridge.
- Bech, Henning & Mehmet U. Necef (2012): *Er danskerne racister? Indvandrerforskningens problemer*. Frydenlund. København.
- Beck, Ulrich (2002): *Risikosamfundet*. Hans Reitzels Forlag. København.
- Beck, Ulrich & Elisabeth Beck-Gernsheim (2002): *Individualization*. Sage. London.
- Becker-Schmidt, Regina (1982): *Motsætningsfyldt realitet og ambivalens*, pp. 164-198, i *Udkast* årg. 10 nr. 2. København.
- Borchorst, Anette et al. (2012): "Den danske model" i knibe – også for analytisk potentiale? pp. 82-104, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, årg. 14 nr. 2. København.
- Borg, Vilhelm (2007): *Sund i arbejde – positive faktorer i arbejde*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. København.
- Bourdieu, Pierre (1997): *Af praktiske grunde*. Omkring teorien om menneskelig handlen. Hans Reitzels Forlag. København.
- Bourdieu, Pierre (1996): *Refleksiv sociologi*. Hans Reitzels Forlag. København.
- Bredgaard, Thomas et al. (2016): *Dansk Arbejdsmarkedspolitik*. Jurist- og Økonomforbundet. København.
- Caraker, Emmett et al. (2015): *Fællesskabet før forskellene – Hovedrapport fra APL III-projektet om nye lønmodtagerværdier og interesser*. Spørgeskemaundersøgelsen. CARMA. Aalborg Universitet. LO & FTF. København.
- Caraker, Emmett (2013): *Kristelig Fagforening og aftalesystemet*, pp. 31-44, i *Økonomi & Politik*, årg. 86 nr. 1. København.
- Caraker, Emmett et al. (2011): *Medhør uden medbestemmelse?* CARMA. Aalborg Universitet. Aalborg.
- Caraker, Emmett (2011): *Solidaritet og individualisme. Fællesskabsformer blandt danske lønmodtagere*, pp. 26-45, i *Arbejderhistorie*, nr. 2. SFAH. København.

- Caraker, Emmett (2010): Sundhedskartellet og Overenskomst 2008, pp. 177-198, i M. Deding & H. Holt: *Hvorfor har vi lønforskel mellem mænd og kvinder?* SFI 10:12. København.
- Caraker, Emmett (2008): *Industriarbejdere mellem tradition og forandring – om interesser og læreprocesser blandt danske industriarbejdere*. Ph.d.-afhandling. Aalborg Universitet. Aalborg.
- Cevea (2015): Rapport om dagpenge. København.
- Crouch, Colin (2004): *Post-Democracy*. Polity Press. Cambridge.
- Dalsgaard, Lene & Henning Jørgensen (2017): Forvaltningsmoderniseringer og offentlig ansattes etik-problemer, pp. 81-119, i K. D. Keller (red.): *Organisatorisk dannelse – etiske perspektiver på organisatorisk læring*. Aalborg Universitet. Aalborg.
- Dalsgaard, Lene & Henning Jørgensen (2010): *Kvaliteten der blev væk*. Kvalitetsreform og moderniseringen af den offentlige sektor. Frydenlund. København.
- Dahler-Larsen, Peter (2002): *At fremstille kvalitative data*. Odense Universitetsforlag. Odense.
- Dahler-Larsen, Peter & Sarah Pihl-Thingvad (2014): *Resultatmålinger og stress*. Syddansk Universitetsforlag. Odense.
- Dean, Jody (1995): Reflective Solidarity, pp. 114-138, in *Constellations*, Vol. 2 No. 1. Blackwell Publishers. London.
- Dybbroe, Betina (2015): Sygeplejerskearbejde med mening og værdi, pp. 63-80, i J. Gleerup (red.): *Bladet fra munden*. Dansk Sygeplejeråd. København.
- Edwards, Kasper et al. (2014): *Sammenhænge mellem Produktivitet og Psykosocialt Arbejds miljø*. Afslutningsrapport til Arbejds miljø forskningsfonden. DTU. København.
- Esping-Andersen, Gösta (1990): *The three Worlds of Welfare Capitalism*. John Wiley & Sons. London.
- Faber, Stine T. et al. (2012): *Det skjulte klassesamfund*. Århus Universitetsforlag. Århus.
- Flew, Terry (2016): Six theories of neoliberalism, pp. 49-71, in *Thesis Eleven*, Vol. 122 No 1. Sage. London.
- Frederiksen, Morten (2011): *Suspending the Unknown*. The Foundations, Limits and Variability of Intersubjective Trust. PhD Thesis. University of Copenhagen. Copenhagen.
- Gaasholt, Øystein & Lise Togeby (1995): *I syv sind. Danskernes holdninger til flygtninge og indvandre-re*. Politica. Århus.
- Giddens, Anthony (1994): *Modernitetens konsekvenser*. Hans Reitzels Forlag. København.
- Gleerup, Janne (2015) (red.): *Bladet fra munden – mod og vilje til et godt arbejdsliv*. Dansk Sygeplejeråd. København.
- Goul Andersen, Jørgen (2016): Er flygtningekortet altid en vindingsag for blå blok? Holdninger til indvandrere- og flygtningepolitikken, pp. 142-161, i J.G. Andersen & D. Shamshiri-Petersen (red.): *Fra krisevalg til jordskredsvalg. Vælgere på vandring 2011-2015*. Frydenlund Academic. Frederiksberg.
- Goul Andersen, Jørgen (2011): *Ambivalent values: Universalism or targeting? Welfare State Attitudes in Denmark*. Aalborg University. Aalborg.
- Goul Andersen, Jørgen (2002): Danskernes holdninger til indvandrere: en oversigt. *AMID Working Papers Series* No. 17/2002. Aalborg Universitet. Aalborg.
- Hansen, Kasper M. & Rune Stubager (2016): *Den danske valgundersøgelse 2015*. Københavns Universitet. København.
- Hansen, Lise Lotte (2017): *Rapport fra en gulvspand*. Kronik. Politiken 5.1.2017.
- Harvey, David (2005): *A brief History of Neoliberalism*. Oxford University Press. Oxford.
- Hayek, Friedrich A. (1979): *Law, legislation and liberty*. Routledge. London.
- Hayek, Friedrich A. (1981): *Vejen til Trældom*. Forlaget. København.
- Healy, Geraldine et al. (2004): Individualism and collectivism revisited: A study of black and minority ethnic women, pp. 451-466, in *Industrial Relations Journal*, Vol. 35 No. 5. London.
- Hein, Helle (2013): *Primadonnaledelse – når arbejdet er et kald*. Gyldendal Business. København.
- Hjort, Katrin (2005): *Professionaliseringen i den offentlige sektor*. Roskilde Universitetsforlag. Roskilde.

- Hjort, Katrin (2001): *Moderniseringen af den offentlige sektor*. Roskilde Universitetsforlag. Roskilde.
- Honneth, Aksel (2003): *Behovet for anerkendelse*. Hans Reitzels Forlag. København.
- Hood, Christopher (1991): A Public Management for All Seasons? pp. 93-110, in *Public Administration*, Vol. 69 No. 1. Wiley-Blackwell. London.
- Hvid, Helge (2006): *Arbejde og bæredygtighed*. Doktordisputats. Frydenlund. København.
- Høgedahl, Laust (2014): *Fagforening på markedsvilkår*. Ph.d.-afhandling. Aalborg Universitet. Aalborg.
- Høgedahl, Laust & Henning Jørgensen (2016): Når arbejdsgiver er lovgiver: Det asymmetriske magtforhold mellem de offentlige arbejdsmarkedsparter i overenskomstkampen, i *Kritisk Debat* februar 2016: http://kritiskdebat.dk/show_artikler.php?skribent=469, lokaliseret 28.2.2016.
- Ibsen, Flemming et al. (2012): *Kollektiv handle*. Nyt fra Samfundsvidenskaberne. København.
- Inglehart, Ronald F. & Pippa Norris (2016): *Trump, Brexit, and the Rise of Populism: Economic Haves and Cultural Backlash*. Harvard University. Cambridge.
- Jacobsen, Kurt & Dorthe Pedersen (2010): *Kampen om den danske model*. Informations Forlag. København.
- Jahoda, Marie (1992): *Employment and Unemployment*. University Press. Cambridge.
- Jensen, Nanna E. (2016): *LO-fagbevægelsens kommunikation og italesættelse under Ryanair-sagen*. Speciale Politik & Administration. Aalborg Universitet. Aalborg.
- Juul, Søren (2010): *Solidaritet: Anerkendelse, retfærdighed og god dømmekraft*. Hans Reitzels Forlag. København.
- Juul, Søren (2002): *Modernitet, velfærd og solidaritet*. Hans Reitzels Forlag. København.
- Jørgensen, Henning (2014): *Individualisering – Om en kritisabel teori og en rigtig forståelse af solidaritet som andet end en “second hand emotion”*, pp. 97-126, i C. L. Ibsen & L. Høgedahl (red.): *Økonomi og Arbejde i det 21. århundrede*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. København.
- Jørgensen, Henning (2010a): *Forhandlingssystemet i det offentlige og ligelønnen*. Rapport afgivet til Sundhedskartellet. Aalborg.
- Jørgensen, Henning (2010b): Det offentlige aftalesystem og uligelønnen, pp. 153-176, i M. Deding & H. Holt: *Hvorfor har vi lønforskelle mellem mænd og kvinder?* SFI 10:12. København.
- Jørgensen, Henning (2007): *Arbejdsmarkedspolitikken fornyelse*. ETUI-REHS. Bruxelles og Aalborg.
- Kjeldstadli, Knut (1997): Solidaritet og individualitet, pp. 9-26, i N. de Connick-Smith et al. (red.): *Historiens kultur*. Museum Tusculanum. København.
- Klitgaard, Michael B. & Asbjørn S. Nørgaard (2010): Afmagtens mekanismer: Den danske fagbevægelse og arbejdsmarkedspolitikken siden 1960'erne, pp. 5-26, i *Politica*, årg. 42 nr. 1. Århus.
- Knudsen, Herman & Jens Lind (2012): De danske modeller – Plus ça change, plus c'est la même chose? pp. 9-30, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, årg. 14 nr. 2. København.
- Knudsen, Knud (2011): *Dansk fagbevægelses historie frem til 1950: Fra arbejdets perspektiv*. Doktordisputats. SFAH. København.
- Kristelig Fagforening (2015): *Vedtægter*. Århus.
- Kvale, Steinar & Svend Brinkmann (2008): *InterView*. Hans Reitzels Forlag. København.
- Lamont, Michèle (2000): *The Dignity of Working Men*. Morality and boundaries of Race, Class and Immigration. Harvard University Press. Cambridge & London.
- Larsen, Christian A. (2016): *Den danske republik. Forandringer i danskernes nationale forestillinger*. Hans Reitzels Forlag. København.
- Larsen, Christian A. (2015): Universalisme og befolkningens opfattelse af “de fattige” og “de arbejdsløse”, pp. 119-130, i C.A. Larsen & J.G. Andersen (red.): *Den universelle velfærdsstat*. Frydenlund. København.
- Larsen, Christian A. (2012): Fordomme over for etniske minoriteter i Danmark, Sverige, Storbritannien og USA, pp. 488-504, i *Politica*, årg. 44, nr. 4. Århus.
- Larsen, Flemming & Caswell, Dorte (2015): Frontlinjearbejdet i leveringen af aktiv beskæftigelses-

- politik: Hvordan faglige, organisatoriske og styringsmæssige kontekster påvirker dette, pp. 9-28, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, årg. 17 nr. 1. København.
- Larsen, Flemming & Henning Jørgensen (2013): Fagbevægelsens institutionelle magttab og korporatismens krise, pp. 58-70, i *Økonomi & Politik*, årg. 86 nr. 1. København.
- Larsen, Rune E. (2013): *Ledighed og ledighed*. Forlaget Dana. København.
- Leithäuser, Thomas (2000): Teorien om hverdagsbevidstheden i dag, pp. 191-201, i K. Illeris (red.): *Tekster om læring*. Roskilde Universitetsforlag. Roskilde.
- Leithäuser, Thomas & Birgit Volmerg (1994): Arbejde og socialisation, pp. 113-159, i B.S. Nielsen et al. (red.): *Arbejde og identitet*. Roskilde Universitetscenter. Roskilde.
- Lindberg, Ingemar & Anders Neergaard (red.) (2012): *Bortom horisonten*. Fackets vägval i globaliseringsens tid. Premiss förlag. Stockholm.
- LO (2010): *Rapport fra udvalget om social dumping*. LO. København.
- Lorentzen, Ane Kristine (2011): Atypisk ansattes retsstilling efter lovgivning og overenskomst, pp. 74-141, i *LO-Dokumentation* nr. 1, 2011. København.
- Lyndgaard, Danielle B. & Maja L. Haslebo (2007): *Anerkendende ledelse*. Erhvervspsykologserien. Copenhagen Business School. København.
- Lysgaard, Sverre (1961): *Arbejderkollektivet*. En studie i de underordnedes sociologi. Universitetsforlaget. Oslo.
- Masquelier, Charles (2017): *Critique and Resistance in a Neoliberal Age*. Palgrave. London.
- Mikkelsen, Flemming (2008): *Indvandring og integration*. Akademisk Forlag. København.
- Moos, Bent (2012): Almengørelse af overenskomster – et redskab mod social dumping, pp. 105-116, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 14. årg. nr. 2. København.
- Müller, Jan-Werner (2016): *Hvad er populisme?* Informations Forlag. København.
- Møller, Iver H. (2016): Liberalismens socialpolitik, pp. 627-649, i I.H. Møller & J.E. Larsen (red.): *Socialpolitik*. 4. udgave. Hans Reitzels Forlag. København.
- Nannestad, Peter (1999): *Solidaritetsens pris*. Holdninger til indvandrere og flygtninge i Danmark 1987-1993. Aarhus Universitetsforlag. Århus.
- Navrbjerg, Steen E. (1999): *Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering*. Ph.d.-afhandling. Københavns Universitet. København.
- Newton, Lucy A. & Lynn M. Shore (1992): A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition, pp. 275-298, in *Academy and Management Review*, Vol. 17 No. 3. New York.
- Nielsen, Mathias H. (2015a): *Imellem retfærdiggørelse og kritik af en ny tids velfærdspolitik*. Ph.d.-afhandling. Aalborg Universitet. Aalborg.
- Nielsen, Mathias H. (2015b): Det aktive menneskes triumf? En analyse af de omfattende forandringer af kategoriseringen af kontanthjælpsmodtagere, pp. 44-60, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, årg. 17 nr. 1. København.
- Nielsen, Peter (2014): Nye produktionskoncepter, arbejdsorganisering og personaleplanlægning, pp. 197-226, i H. Jørgensen (red.): *Arbejdsmarkedsregulering*. DJØF forlaget. København.
- Nielsen, Peter (2015): *Arbejde i forandring: udviklingslinjer i private og offentlige arbejdsrelationer*. Bookboon.com
- Nielsen, Peter et al. (2011): Om udviklingen af danske virksomheder mod globalisering – et dynamisk perspektiv, pp. 12-29, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, årg. 13 nr. 3. København.
- Offe, Claus & Helmut Wessenthal (1980): Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and organizational Form, pp. 67-115, in *Political Power and Social Theory*, Vol. 1 No. 1. Greenwich.
- Olsen, Lars et al. (2014): *Klassekamp fra oven*. Den danske samfundsmodel under pres. Gyldendal. København.
- Olson, Mancur (1965): *The Logic of Collective Action*. Harvard University Press. Massachusetts.

- Pedersen, Ove K. (2011): *Konkurrencestaten*. Hans Reitzels Forlag. København.
- Petersen, Jørn Henrik (2014): Pligt og ret i den socialdemokratiske arbejderbevægelses idéarv, pp. 3-25, i *Arbejderhistorie*, nr. 3. SFAH. København.
- Pollitt, Christopher & Geert Bouckaert (2010): *Public Management Reform: A Comparative Analysis*. Oxford University Press. Oxford.
- Prieur, Annick & Søren G. Olesen (2010): Professioner i forandring. *Social Kritik*, årg. 22 nr. 124. København.
- Putnam, Robert (2016): *Our Kids – The American Dream in Crises*. Simon & Schuster. New York.
- Reiter, Gry I. (2013): *Vejlegårdssagen. En framinganalyse med fokus på fremtidig praksis*. Cevea. København.
- Scheuer, Steen (2011): Arbejde på risikovilkår – Flexibilitet og manglende tryghed, pp. 7-70, i *LO-Dokumentation* nr. 1, 2011. København.
- Scheuer, Steen (1999): *Den Kristelige Fagbevægelse – en vellykket illusion*. CARMA. Aalborg Universitet. Aalborg.
- Schmid, Herman (1997): Forenede vi stå – om arbejderbevægelsens solidaritets- og fællesskabsformer, pp. 54-72, i *Arbejderhistorie*, nr. 4. SFAH. København.
- Secher, Mathias & Allan Sørensen (2013): *Danmark er blandt de lande i Europa, der har outsourcet mest arbejdskraft*. DI/Eurostat.
- Sennett, Richard (2006): *Den ny kapitalismes kultur*. Hovedland. Højbjerg.
- Sennett, Richard (1999): *Det fleksible menneske*. Hovedland. Højbjerg.
- Standing, Guy (2012): *The Precariat – The New Dangerous Class*. Blowesburg Academy. London.
- Stubager, Rune et al. (2016): *Danske vælgere 1971-2015. En oversigt over udviklingen i vælernes holdninger mv.* Det danske valgprojekt. Århus.
- Søndergaard, Tage (2010): *Trivsel og produktivitet – to sider af samme sag*. HK Danmark. København.
- Sørensen, Niels D. et al. (1994): *Mellem ideologi og instrumentalisme*. En undersøgelse af den kristelige fagbevægelses medlemmer. Institut for Statskundskab. København.
- Taggart, Paul (2002): Populism and the Pathology of Representative Politics, pp. 62-80 in Y. Surel & Y. Mény (eds.): *Democracies and the Populist Challenge*. Palgrave Macmillan. New York.
- Thelen, Kathleen (2012): Varieties of Capitalism: Trajectories of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity, pp. 137-159, *Annual Review of Political Science*, Vol 15. Cambridge University Press. Massachusetts.
- Thompson, E.P. (1968): *The Making of the English Working Class*. Penguin Books. London.
- Thomsen, Jens Peter Frølund (2017): Indvandring som politisk skillelinje blandt "os", pp. 265-279, i K.M. Hansen & R. Stubager (red.): *Oprør fra udkanten. Folketingsvalget 2015*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. København.
- Thording, Lissie & Helene Bank (red.) (2014): *Kampen mod lærerne i Danmark*. Aktører og drivkræfter, forklaringer og analyser af den dramatiske lockout og det der forandrede dansk skole i 2013. Danmarks Lærerforening. Oslo og København.
- Tynell, Jesper (2016): *Mørkelygten*. Samfundslitteratur. København.
- Venugopal, Rajesh (2015): Neoliberalism as concept, pp. 165-187, in *Economy and Society*, Vol. 44 No 2. Routledge. London.
- Weber, Max (1995): *Den protestantiske etik og kapitalismens ånd*. Nansensgade Antikvariat. København.
- Willig, Rasmus (2009): *Umyndiggørelse*. Et essay om kritikkens infrastruktur. Hans Reitzels Forlag. København.
- Zoll, Rainer (1993): *Alltagssolidarität und Individualismus*. Suhrkamp. Frankfurt.
- Økonomiske Råd, De (DØR) (2014): *Dansk Økonomi, efteråret 2014*. København.



Bilag 1. Interviewpersonerne

Interviewpersonerne efter erhverv, alder og køn

Erhverv	Alder	Køn
Tømrer	34	mand
Industriarbejder	29	mand
Speciallærer	60	kvinde
Tjener	52	mand
Elektronikmekaniker	34	mand
Mekaniker	49	mand
Train manager	37	mand
Social- og sundhedsassistent	53	kvinde
Social- og sundhedsassistent	33	kvinde
Shipping assistant	34	mand
Industriarbejder	53	mand
Industriarbejder	53	mand
Redder	52	mand
Butiksbestyrer	28	mand
Customer Logistic Specialist	44	mand
Klejnsmed	45	mand
Hotelportier	54	mand
Servicemedarbejder	22	mand
Skibssmed	53	mand
Sygeplejerske	48	kvinde
Industriarbejder	43	mand
Kontorassistent	49	kvinde
Sygeplejerske	29	kvinde
Sygeplejerske	49	kvinde
Lærer	29	mand
Lærer	37	kvinde
Social- og sundhedsassistent	51	kvinde

Erhverv	Alder	Køn
Lærer	29	kvinde
Pædagog	40	kvinde
Sygeplejerske	55	kvinde
Sales coordinator	43	kvinde
Pædagog	50	mand
Lærer	39	kvinde
Lægesekretær	53	kvinde
IT programmør	49	kvinde
Sygeplejerske	24	kvinde
Uddannelsesvejleder	38	kvinde
Social- og sundhedsassistent	41	kvinde
Politibetjent	37	mand
Styrmand	57	mand
Kontorassistent	55	kvinde
Finansrådgiver	49	kvinde
Specialkonsulent	42	mand
Laborant	36	mand
Ingeniør	37	mand
Finansrådgiver	36	kvinde
Postbud	21	mand
Tømrer	54	mand
Socialrådgiver	46	kvinde
Landmand (faglært landbrugsassistent)	23	mand
Ergoterapeut	49	kvinde
Politibetjent	44	mand
Ingeniør	38	mand

Anm.: 24 kvinder og 29 mænd. Gennemsnitsalder 42 år.



Bilag 2. Interviewguide

Interviewguiden forelå i sin endelige form i februar 2015.

Interviewguiden er ordnet i temaer. Den følger ikke nødvendigvis i nedenstående rækkefølge, og spørgsmålene kan uddybes og tilpasses personens alder, ansættelsens og arbejdets karakter og generelt meningsuniverset, jf. kapitel 2 om undersøgelsens metode s. 25-26.

Et kvalitativt semistruktureret interview med et formål at få det fortællende og eksemplificerende frem, vil altid indeholde flere dimensioner eller lag i interviewningen. Der er ud for de fleste temaer/spørgsmål:

1. En individuel og en kollektiv dimension i spørgsmålene (dig/vi/de andre)
2. Et tidsperspektiv (før og nu, dvs. hvad er forandret/nyt)
3. En erfaringsdimension, en vurderingsdimension og en holdningsdimension
4. en "tæt på kontekst"-dimension (med eksempler) og en "overordnet" dimension (generelt eller drøftelse af diskurser).

Interviewets og samtalens forløb afgør, om, hvornår og hvordan dimensionerne bringes i spil som spørgsmål (jf. s. 25-26).

1. Introduktion til interviewets formål og indhold. Her uddybes telefonsamtalen og aftale-mailen.

Der oplyses kort om formålet med interviewet, og hvad projektets hovedtema er.

Dernæst lægges der op til, at det er interviewpersonens egne erfaringer og holdninger, der har interesse. Interviewpersonen må gerne fortælle frit med de eksempler, der falder interviewpersonen ind.

Endvidere understreges det, at interviewet er anonymt. Interviewpersonen vil ikke kunne genkendes i den endelige rapport.

2. Personhistorie om familie, uddannelse og arbejdsliv

Interviewpersonen fortæller frit om barndomshjemmet, familiestatus, (samlevers og børns (eventuelle) uddannelsesbaggrund og arbejdsforløb), uddannelsesforløb og tidligere arbejdspladser.

Støttespørgsmål: Hvor er du født og opvokset, hvad lavede din far og mor, hvilken opdragelse har du fået, hvad er du uddannet som, og hvilke arbejdspladser har du været på før nu? Fortæl så meget du vil, så vi har baggrunden for i dag.

3. Arbejdet og arbejdspladsen (interviewpersonen fortæller frit). Spørgsmålene er en bruttoliste. De fremhævede spørgsmål er de vigtigste "åbningsspørgsmål" eller afsluttende spørgsmål).

Hvor er du ansat henne, og hvad går dit arbejde ud på?

Hvad er de gode sider ved arbejdet? Hvad lægger du vægt på? Hvad har forandret sig ved arbejdet over tid?

Hvad er eventuelt de mindre gode sider ved arbejdet?

Særskilt til interviewpersoner, der skiftede arbejde det sidste halve år til trekvarte år før interviewtidspunktet: Vil du fortælle om det forrige arbejde, du havde, og hvorfor du holdt op og om forskelle til dit nuværende arbejde?

Særskilt til arbejdsløse i forlængelse af personhistorien og fortællingen om det sidste arbejde: Vil du fortælle om din situation som arbejdsløs?

Hvordan er dit forhold til kollegaerne? Hvilke fællesskaber indgår du i på dit arbejde? Er det et fællesskab, som du værdsætter? Finder du, at man er blevet mere individuelle og en "væren sig selv nok" på din arbejdsplads?

Hvordan er dit forhold til ledelsen (differentiering nærmeste leder, fjerneste leder)? Hvad synes du om ledelsens dagsorden?

Hvilke initiativer tager ledelsen til at effekti-

visere og rationalisere arbejdet? Hvilke initiativer tager ledelsen i personalepolitikken?

Hvordan er arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsen? Hvad er din holdning til indsatsen?

Hvilke forandringer har der været på arbejdspladsen de sidste par år? Hvad er din holdning til de forandringer, der har været?

Deltager du i nogen møder på arbejdspladsen (sociale arrangementer, faglige møder om arbejdet, fagpolitiske møder i arbejdstiden eller i en faglig klub o.a.)?

Er der differentieringer i personalegruppen efter, om man er fastansat/vikar/beskæftiget i løntilskud o.a. Hvad er din holdning til det?

Hvordan går du frem, hvis du har et problem, du gerne vil have løst? / Hvordan går I frem, hvis I har et problem, I gerne vil have løst?

Kunne du tænke dig at forhandle din løn og vilkår direkte med ledelsen uden tillidsrepræsentanten?

Kunne du tænke dig, at der var (en større) lønspredning på arbejdspladsen efter kvalifikationer eller indsats eller andre kriterier?

Hvad synes du om tillidsrepræsentanten? Tager jer med på råd / god til at fremføre jeres synspunkter / opnår gode resultater / på en vanskelig opgave / for tæt på ledelsen? Hvordan synes du, at jeres sammenhold er?

Hvordan anvender I som ansatte samarbejdsudvalget / MED-udvalget? Hvilke spørgsmål har samarbejdsudvalget / MED-udvalget indflydelse på, og hvilke er vanskelige at opnå indflydelse på?

Kan du pege på et spørgsmål eller en sag, som det er lykkedes jer at komme igennem med?

Hvad optager dig/dine kollegaer lige nu?

Særskilt til interviewpersoner på arbejdspladser uden overenskomst eller uden tillidsrepræsentant/talsperson – her bygges følgende spørgsmål ind:

- Hvilken ansættelseskontrakt arbejder du på?
- Hvordan er du aflønnet? Hvordan foregår forhandlinger om løn? Drøfter du lønspørgsmålet med kollegaer?
- Hvad synes du om at forhandle løn selv? Hvilke fordele og ulemper er der ved individuel forhandling?

- Hvilke muligheder er der for at bestride nye arbejdsopgaver og for advancement?
- Hvilke muligheder er der for personlig udvikling og efteruddannelse?
- Er der et personaleforum, hvor I drøfter spørgsmål vedrørende arbejdspladsen (personalepolitik, arbejdsmiljø, ansættelsesvilkår o.a.)?
- Er der en arbejdsmiljørepræsentant, og hvordan håndteres arbejdsmiljøspørgsmål (stress, arbejdsbelastning, social støtte o.a.)?
- Ville du ønske, at der var et personaleforum? En talsperson? Ville du foretrække at være ansat på en anden aftale end den nuværende, f.eks. en kollektiv overenskomst?

4. Personligt fremtidsperspektiv på arbejdslivet (bredt formuleret tema; interviewpersonen fortæller frit)

Hvordan er dine fremtidsplaner i virksomheden / på arbejdspladsen?

Har du planer om at søge væk (og i givet fald hvorfor)?

Har du planer om at uddanne dig for at få et andet arbejde (og i givet fald hvorfor)?

Er du bekymret for at blive arbejdsløs?

Hvor mange år planlægger du at have igen på arbejdsmarkedet (f.eks. i forhold til efterlønsordningen), og hvordan ser du på dette perspektiv?

5. Fagforeningen (bredt formuleret tema; interviewpersonen fortæller frit)

Er du medlem af en fagforening?

Hvad lægger du i at stå i fagforening? Deltager du i nogle af fagforeningens aktiviteter? Overvejer du at melde dig ind i en anden fagforening (og i givet fald hvorfor)? Overvejer du at melde dig ud (og i givet fald hvorfor)?

Er I alle medlem af den samme fagforening på din arbejdsplads? Hvad mener du om andre fagforeninger (alternative / etablerede)? Hvordan stiller du dig til, at man på nogle arbejdspladser helst ser, at man er medlem af en bestemt fagforening?

Er du skiftet til en anden fagforening? Hvad var baggrunden for, at du skiftede?

Hvordan ser du på fagforeningernes berettigelse i samfundet?

Særskilt til medlemmer af alternative fagforeninger og ikke-medlemmer i forlængelse af pkt. 5:

- Er du blevet opfordret til at melde dig ind i en anden fagforening?
- Hvilke argumenter har du mødt for, at du skal melde dig ind i en anden fagforening? Hvad synes du om argumenterne?

Hvis interviewpersonen ikke er blevet præsenteret for nogen argumenter, (og de ikke har været berørt tidligere i interviewet) fremsættes følgende argumenter for interviewpersonen: De etablerede fagforeninger vil sige, at du bør være medlem, fordi:

1. Du kan ikke få en så god personlig rådgivning og støtte som i de etablerede fagforeninger.
2. Du "nasser"/lukrerer på fællesskabet.
3. Du bør anerkende de resultater, som de etablerede fagforeninger har skabt.
4. Det er de etablerede fagforeninger, der lægger et arbejde i at have et overenskomssystem, som kommer dig til gode.
5. Du kan risikere at blive tilsidesat (forfordelt) ved lokale forhandlinger.

6. Overenskomssystemet og konfliktretten (fokuseret tema)

Hvad er din holdning til det overenskomssystem, der er på det danske arbejdsmarked? (uddyb)

Kunne du tænke dig, at der var individuelle forhandlinger direkte mellem den enkelte og arbejdsgiveren? (uddyb)

Hvad kan der gøres for at styrke systemet? (hvis interviewpersonen går ind for systemet)

Hvordan forholder du dig til andre måder at regulere på: Almengørelse af overenskomster, statsfastsat mindsteløn, EU-direktiver? (uddyb)

Konfliktretten: Går du ind for, at der er ret til at etablere arbejdskonflikt (strejkeret og lock-outret)?

Særskilt til medlemmer af Kristelig Fagforening: Er du bekendt med Kristelig Fagforenings bestemmelse om, at det ikke er tilladt at deltage i strejker? Hvad synes du om det? Har du deltaget i faglige møder på din arbejdsplads? Hvad ville du (hypotetisk) gøre, hvis der blev indkaldt til fagligt møde eller der blev en arbejdsstandsning på din arbejdsplads?

7. Arbejdskonflikter og solidaritet (fokuseret tema)

Har du hørt om / følger med i / støtter/støtter ikke og hvorfor støtte / hvorfor ikke støtte:

Ryanair-konflikten 2015; Vejlegård-konflikten 2012; KL/lærer-konflikten 2013; overenskomstkonflikten 2008 (for flere ressourcer og ligeløn); overenskomstkonflikten 1998 (for den 6. ferieuge)?

8. Social dumping (fokuseret tema)

Følger du med i det, man kalder social dumping? F.eks. udenlandsk arbejdskraft, der arbejder til en lavere løn end danske overenskomster?

Har du oplevet, at arbejdstagere i dit lokal-område eller erhvervsområde er beskæftiget til lavere løn og vilkår end i danske standarder?

Hvad er din holdning til det? Hvad mener du, der bør gøres?

9. Dagpenge, efterløn og kontanthjælp (hybrid mellem frit og fokuseret tema)

Følger du med i forligene om hhv. dagpengesystemet, kontanthjælpen og efterlønnen?

Hvad er din mening om dagpengesystemet og de ændringer, der er lavet de seneste år? (Særligt nedsættelse af dagpengeperioden fra fire år til to år, og hævelse af optjeningsperioden for dagpengeret fra 26 uger til 52 uger).

Hvordan ser du på arbejdsløse og kontanthjælpsmodtagere, der ikke kan komme i beskæftigelse (alment og i forhold til familie, venner og bekendte)?

Hvad mener du om den offentlige omtale af "Dovne Robert" og "Fattig-Carina"?

Hvordan ser du på de måder, som jobcentre-ne aktiverer de ledige på?

Hvad er din mening om kontanthjælpsreformen?

Hvad er din mening om efterlønsreformen?

10. Offentlig velfærd (hybrid mellem frit og fokuseret tema)

Hvad synes du om det offentlige på de områder, hvor du og din familie bruger det offentlige?

Hvad mener du om, at der er lige adgang for alle; at det er skattefinansieret i stedet for brugerbetalt; at det er offentligt organiseret og ikke

privat organiseret, og at det er politisk styret og ikke markedsstyret?

Hvad er din mening om den debat, der foregår om det offentlige? Skal det offentlige slankes, eller skal der tilføres flere ressourcer? Er der råd til mere offentlig velfærd? Skal det offentlige yderligere effektiviseres, og skal der i højere grad udliciteres?

11. Samfundsspørgsmål

Er der andre samfundsspørgsmål, der optager dig? (Interviewpersonen taler frit)

12. Politisk orientering (interviewpersonen taler frit)

Hvem finder du bedst arbejder for dine synspunkter blandt de politiske partier? Hvilket parti stemmer du på? Hvad lægger du i at stemme på partiet? Har du skiftet mellem politiske partier?

Opfatter du, at partierne varetager bestemte gruppers interesser?

Ser du samfundet som opdelt i forskellige grupper eller klasser?

13. Socialisation og værdier

Er der sammenhæng mellem de værdier, du er opdraget med i dit barndomshjem, og de holdninger og værdier, du har i dag? (Understøttende: Hvilke værdier, hvad er evt. ændret og hvorfor?).

Hvad lægger du i solidaritet? Er solidaritet en værdi for dig? Kan du beskrive en situation, hvor der var tale om solidaritet? (evt. uddybende på arbejdspladsen/lokalsamfundet/samfundet).

14. Afslutning

Når interviewet er slut, spørges der, om interviewpersonen må kontaktes på telefon og e-mail med henblik på opklarende spørgsmål. Hvis interviewet afbrydes, før interviewguiden er gennemført, aftales der et geninterview.

Publikationer fra APL-projektet

1992-2017

- Jørgensen Henning, Morten Lassen, Jens Lind & Morten Madsen: *"Medlemmer og meninger"*, CARMA, Aalborg, 1992
- Bild Tage, Henning Jørgensen, Morten Lassen & Morten Madsen: *"Fællesskab og forskelle"*, CARMA, Aalborg, 1993
- Bild Tage, Henning Jørgensen, Morten Lassen & Morten Madsen: *"Sikke nogen typer ..."*, CARMA, Aalborg, 1993
- Møberg Rasmus Juul, Thomas Bay & Morten Lassen: *"Lønmodtagerne i tiåret 1992-2002 – Konstans eller forandring?"* LO-dokumentation, København, 2005
- Bild Tage, Emmett Caraker, Henning Jørgensen, Morten Lassen, Rasmus Juul Møberg & Steen Scheuer: *"Arbejdsliv og politik – signalment af lønmodtagere i det 21. århundrede"*, Nyt fra Samfundsvidenskaberne, København, 2007
- Caraker Emmett, Laust Høgedahl, Henning Jørgensen & Rasmus Juul Møberg: *"Fællesskabet før forskellene – Lønmodtagerværdier og interesser i forandring"*, LO og FTF, København, 2015
- Caraker Emmett: *"Fællesskab gør forskel"* – om lønmodtagerinteresser og værdier belyst ud fra interviews, LO og FTF, København, 2017

